Anlage

Land Nordrhein-Westfalen
Unanfechtbarkeit des Verbots des Vereins „Bandidos MC Chapter Aachen“ sowie dessen Teilorganisationen „Chicanos MC Chapter Aachen“, Chicanos MC Chapter Alsdorf“, „Chicanos MC Chapter Düren“, „X-Team MC Aachen“ und „Diablos MC Heinsberg“
hier: Gläubigeraufruf

Vom 21.06.2016

Das Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen erließ am 12.04.2012 gemäß § 3 des Vereinsgesetzes vom 5. August 1964 (BGBl. I S. 593), zuletzt geändert durch Artikel 2 Absatz 29 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434), eine Verbotsverfügung gegen den Verein „Bandidos MC Chapter Aachen“ sowie dessen Teilorganisationen „Chicanos MC Chapter Aachen“, „Chicanos MC Chapter Alsdorf“, „Chicanos MC Chapter Düren“, „X-Team MC Aachen“ und „Diablos MC Heinsberg“.

Die Verbotsverfügung ist nunmehr unanfechtbar geworden (Bekanntmachung der Unanfechtbarkeit des Verbots durch das Ministerium für Inneres und Kommunales vom 03.08.2015).

Mit Erlass vom 03.08.2015 hat mich das Ministerium für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen mit der Einziehung und Abwicklung des Vereinsvermögens und der Durchführung des Gläubigeraufrufs beauftragt.

Gemäß § 15 der Verordnung zur Durchführung des Vereinsgesetzes (VereinsGDV) vom 28. Juli 1966 (BGBl. I S. 457), die zuletzt durch Artikel 6 Abs. 1 des Gesetzes vom 22. August 2002 (BGBl. I S. 3390) geändert worden ist, in Verbindung mit § 13 Abs. 1 und § 19 Nr. 2 des Vereinsgesetzes (VereinsG) vom 05. August 1964 (BGBl. I S. 593), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 29 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434) geändert worden ist, werden die Gläubiger des Vereins „Bandidos MC Chapter Aachen“ und dessen Teilorganisationen „Chicanos MC Chapter Aachen“, „Chicanos MC Chapter Alsdorf“, „Chicanos MC Chapter Düren“, „X-Team MC Aachen“ und „Diablos MC Heinsberg““ aufgefordert, bis zum

24. August 2016

ihre Forderungen unter Angabe des Betrages und des Grundes sowie des „Aktenzeichens ZA 2.2.-57.07.12“ beim Landeskriminalamt des Landes Nordrhein-Westfalen, Dezernat ZA 2, Völklinger Straße 49, 40221 Düsseldorf, zur Berücksichtigung bei der Abwicklung des Vereinsvermögens gemäß § 13 VereinsG schriftlich anzumelden.

Mit der Forderungsanmeldung ist ein im Falle der Insolvenz beanspruchtes Vorrecht anzugeben, soweit dieses die Voraussetzung für eine vorzeitige Befriedigung nach § 16 Abs. 1 VereinsGDV ist. Urkundliche Beweisstücke oder Abschriften hiervon sind der Anmeldung nach Möglichkeit beizufügen.

Forderungen, die nicht innerhalb der angegebenen Frist angemeldet werden, erlöschen nach § 13 Abs. 1 Satz 3 VereinsG.

D. Ministerium der Finanzen

2032
Durchführungshinweise zur Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (DH UrlVO LSA)

RdErl. des MF vom 4. 7. 2016 – 131-03020/0-220/10

Abschnitt 1
Allgemeines

Dieser RdErl. enthält Hinweise und Erläuterungen zur Umsetzung der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt (UrlVO LSA) vom 25. 11. 2014 (GVBl. LSA S. 456, 2015 S. 399).

Dieser RdErl. soll den Behörden und Einrichtungen des Landes, den Landkreisen, den Verbandsgemeinden und Gemeinden sowie den sonstigen Körperschaften, Anstalten und staatlichen Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen die Anwendung der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt erleichtern. Daher werden nur zu den Paragrafen und Absätzen Hinweise und Erläuterungen gegeben, die im Vergleich zur bis zum 31. 12. 2014 geltenden Urlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. 11. 2001 (GVBl. LSA S. 464), zuletzt geändert durch Verordnung vom 26. 11. 2012 (GVBl. LSA S. 543), einen neuen Wortlaut haben oder die aufgrund von Anfragen der Anwender detaillierterer Hinweise und Erläuterungen bedürfen.

Soweit in diesem RdErl. Paragrafen ohne Angabe einer Rechtsvorschrift aufgeführt sind, beziehen sie sich auf die Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt.

Abschnitt 2
Durchführungshinweise

Zu § 1
Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen, Verfahren

1. § 1 Abs. 3 geht von vollen Kalendertagen (siehe auch § 4 Abs. 1 Satz 6) aus (Ganztagsprinzip) – eine Aufteilung eines Urlaubstages auf halbe Tage ist nicht vorgesehen, es sei denn, es ist etwas anderes bestimmt (siehe § 20 Abs. 5).

2. § 1 Abs. 4 sieht vor, dass zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Ablaufs des Dienstbetriebs grundsätzlich durch den Beamten ein Antrag zu stellen ist, soweit wie beispielsweise in § 2 Abs. 2 Satz 2 für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen nichts anderes bestimmt ist.

Zu § 2
Bewilligung, Berechnung des Erholungsurlaubs

1. § 2 Abs. 1 Satz 2 stellt klar, dass Hauptverwaltungsbeamte der Kommunen Anträge auf Erholungsurlaub nicht dem Dienstvorgesetzten (Gemeinderat, Verbandsgemeinderat, Kreistag) zur Genehmigung vorlegen müssen.

2. In § 2 Abs. 2 und 3 wird der Begriff des Hochschullehrers im Sinne des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. 12. 2010 (GVBl. LSA S. 600, 2011 S. 561), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 25. 2. 2016 (GVBl. LSA S. 89, 94), sowie der Lehrkräfte an Hochschulen, wie z. B. der Fachhochschule Polizei Sachsen-Anhalt verwendet. Erfasst sind hiervon auch die Lehrkräfte an sonstigen Ausbildungseinrichtungen, wie z. B. dem Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt. § 2 Abs. 3 Satz 1 steht im Einklang mit § 46 Abs. 7 Satz 1 HSG LSA.

Zu § 3
Dauer des Erholungsurlaubs, Bemessungsgrundlage

1. Nach § 3 Abs. 1 beträgt der Erholungsurlaub einheitlich, das heißt unabhängig vom Lebensalter, 30 Arbeitstage für jedes Urlaubsjahr.

Die Erholungsurlaubsdauer für Beamte ist nach der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt so bemessen, dass den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 12. 4. 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. 3. 2016 (BGBl. I S. 369), keine Bedeutung zukommt. Die Erholungsurlaubsdauer ist auch für jugendliche Beamte nach der für diesen Personenkreis günstigeren Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt zu bemessen.

2. § 3 Abs. 2 Satz 1 fasst die Regelungen über einen anteiligen Erholungsurlaub (ein Zwölftel von 30 Arbeitstagen für jeden vollen Kalendermonat der Dienstleistung) zusammen.

Hinweis:

Ein Kalendermonat umfasst – abweichend vom (Zeit-) Monat – den Zeitraum vom ersten Tag eines Monats bis zum letzten Tag des gleichen Monats.

3. § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 stellt auf den Eintritt in den öffentlichen Dienst – in welcher Rechtsstellung auch immer – ab. Ein in einem anderen Beschäftigungsverhältnis bereits erhaltener Erholungsurlaub ist nach § 6 Abs. 4 anzurechnen.

4. § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 betrifft Fälle, in denen Beamte ohne Besoldung beurlaubt sind. Nach § 9 Abs. 2 des Frauenfördergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. 5. 1997 (GVBl. LSA S. 516), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. 12. 2005 (GVBl. LSA S. 740, 743), ist Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, möglichst häufig eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit anzubieten.

Beispiel:

Eine Beamtin wird vom 15. 12. 2015 bis zum 14. 2. 2017 ohne Besoldung beurlaubt. Vom 25. 4. bis zum 27. 6. 2016 übt sie eine Vertretungstätigkeit bei ihrem Dienstherrn im Beamtenverhältnis oder im Beschäftigungsverhältnis aus.

Die Entscheidung über einen Urlaub ohne Besoldung wird durch eine vorübergehende Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit nicht aufgehoben, sondern nur modifiziert. Da für Beamte nicht zwei Beamtenverhältnisse zum selben Dienstherrn begründet werden können, wird der Urlaub ohne Besoldung unterbrochen, nicht abgebrochen, wenn eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit im Beamtenverhältnis wahrgenommen wird. Nach Beendigung der Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit wird der Urlaub ohne Besoldung ohne neue Entscheidung fortgesetzt (kein neuer Verwaltungsakt). Der Erholungsurlaubsanspruch für das Urlaubsjahr 2016 ergibt sich in dieser Konstellation durch Anwendung des § 3 Abs. 3 Nr. 1 (Kürzung des Erholungsurlaubs für den zunächst festgelegten Zeitraum des Urlaubs ohne Besoldung) und der danach erfolgenden Anwendung des § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 (Erholungsurlaubsanspruch für den Zeitraum der vorübergehenden Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit).

Im Beamtenverhältnis hat die Beamtin einen Anspruch auf drei Arbeitstage Erholungsurlaub

$$\left(\frac{\text{30 Arbeitstage Urlaub}}{\text{12 Kalendermonate}} \times \text{1 Kalendermonat Mai}\right).$$

Wird eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt, richtet sich der Erholungsurlaubsanspruch für diese Tätigkeit nach dem Tarifrecht.

5. § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 regelt die Berechnung des Erholungsurlaubs, wenn das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres endet. Grundsätzlich sind auch diese Fälle anteilig zu berechnen.

6. § 3 Abs. 2 Satz 2 regelt die Ausnahmen von der anteiligen Berechnung.

Beispiel 1:

Ein Beamter vollendet am 22. 2. sein 65. Lebensjahr und tritt mit Ablauf des Monats Februar in den Ruhestand. Für das betreffende Urlaubsjahr steht dem Beamten ein Anspruch auf 15 Arbeitstage Erholungsurlaub zu.

Beispiel 2:

Eine Beamtin vollendet am 1. 7. ihr 65. Lebensjahr und tritt mit Ablauf des 30. 6. in den Ruhestand. Die Beamtin hat für das betreffende Urlaubsjahr einen Anspruch auf 15 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Beispiel 3:

Eine Lehrerin vollendet am 25. 4. ihr 65. Lebensjahr und tritt mit Ablauf des letzten Monats des Schulhalbjahres Ende Juli in den Ruhestand (§ 39 Abs. 1 Satz 3 des Landesbeamtengesetzes – LBG LSA – vom 15. 12. 2009, GVBl. LSA S. 648, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 25. 2. 2016, GVBl. LSA S. 89, 93). Für das betreffende Urlaubsjahr stehen der Lehrerin 30 Arbeitstage Erholungsurlaub zu, die sie jedoch in der Regel in den Schulferien erhält (§ 2 Abs. 2).

Beispiel 4:

Ein Polizist vollendet am 15. 3. sein 60. Lebensjahr. Er beantragt, den Ruhestand bis zum 30. 9. desselben Jahres hinauszuschieben. Der Antrag wird bewilligt. Der Polizist erhält 30 Arbeitstage Erholungsurlaub (zuzüglich etwaiger Ansprüche auf Zusatzurlaub bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 4 für Dienst zu wechselnden Zeiten und Nachtdienst).

7. Nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 wird die Kürzung des Erholungsurlaubs für die Zeit der Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell genauso berechnet wie im Falle eines Urlaubs ohne Besoldung (Vereinfachung der Berechnung).

8. Nach § 3 Abs. 4 Satz 1 erhöht oder vermindert sich bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche der Erholungsurlaubsanspruch entsprechend.

Beispiel:

Im gesamten Urlaubsjahr ist die Arbeitszeit anstelle einer Fünf-Tage-Woche auf eine Drei-Tage-Woche verteilt.

Berechnung:

Der Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen

$$\left(\frac{\text{30 Arbeitstage Urlaub}}{\text{Fünf(-Tage-Woche)}} \times \text{Drei(-Tage-Woche)}\right)$$

vermindert sich für das Urlaubsjahr auf 18 Arbeitstage.

9. Eine abweichende Berechnungsweise nach § 3 Abs. 4 Satz 2 wurde bisher nur für die Polizei geregelt.

10. § 3 Abs. 4 Satz 3 regelt die Fälle, in denen sich die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres ändert. Die Neuberechnung erfolgt anteilig

$$\left(\frac{\text{Anzahl der Arbeitstage pro Woche}}{\text{fünf Tage pro Woche}} \times \frac{\text{Anzahl der Kalendermonate}}{\text{zwölf Kalendermonate}}\right).$$

Wenn jedoch Erholungsurlaub für einen in der Vergangenheit (vor Änderung der Anzahl der Arbeitstage pro Woche) liegenden Zeitraum bereits erworben war und in Anspruch genommen wurde, muss dieser nicht mehr umgerechnet werden.

Zur Vereinfachung ist bei den nachstehenden Beispielen 1 und 2 vorausgesetzt, dass es sich um Erholungsurlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr handelt. Noch nicht verfallener Erholungsurlaub aus Vorjahren ist in den Beispielen 1 und 2 nicht berücksichtigt, wäre jedoch entsprechend zu behandeln.

Beispiel 1:

Die Arbeitszeit einer Beamtin ist bis zum 30. 6. auf fünf Tage in der Woche verteilt. Ab 1. 7. leistet die Beamtin nur noch an drei Tagen Dienst in der Woche. Die Beamtin hat bis zum 30. 6. 15 Arbeitstage Urlaub (drei Wochen) genommen. Die verbleibenden 15 Arbeitstage Resturlaub (drei Wochen) bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche werden auf eine Drei-Tage-Woche wie folgt umgerechnet:

$$\frac{\text{15 Arbeitstage Resturlaub}}{\text{Fünf(-Tage-Woche)}} \times \text{Drei(-Tage- Woche)} = \text{neun.}$$

Somit verbleibt der Beamtin ab 1. 7. ein Erholungsurlaubsanspruch von neun Arbeitstagen (ebenfalls drei Wochen).

Beispiel 2:

Wechsel der Verteilung der Arbeitszeit wie im Beispiel 1.

Abweichung 1:

Die Beamtin kehrt ab 1. 10. in die Fünf-Tage-Woche zurück. In der Zeit vom 1. 7. bis 30. 9., in der Zeit der Drei-Tage-Woche, hat die Beamtin sechs Arbeitstage Urlaub (zwei Wochen) genommen. Die verbleibenden drei Arbeitstage Resturlaub (eine Woche) bezogen auf eine Drei-Tage-Woche werden auf eine Fünf-Tage-Woche wie folgt umgerechnet:

$$\frac{\text{drei Arbeitstage Resturlaub}}{\text{Drei(-Tage-Woche)}} \times \text{Fünf(-Tage-Woche)} = \text{fünf.}$$

Somit verbleibt der Beamtin ab 1. 10. ein Erholungsurlaubsanspruch von fünf Arbeitstagen (ebenfalls eine Woche).

Abweichung 2:

Die Beamtin kehrt ab 1. 10. in die Fünf-Tage-Woche zurück. In der Zeit vom 1. 7. bis 30. 9., in der Zeit der Drei-Tage-Woche, hat die Beamtin keinen Urlaub genommen. Somit verbleiben der Beamtin die 15 Arbeitstage Resturlaub (drei Wochen) aus der Fünf-Tage-Woche.

Hinweis:

Der Berechnung des Erholungsurlaubsanspruchs zu Beginn des Urlaubsjahres wird die zu diesem Zeitpunkt bestehende Verteilung der Arbeitszeit zu Grunde gelegt, auch wenn sich die Verteilung der Arbeitszeit erst im Laufe des Urlaubsjahres ändert. Mit Beginn der Änderung der Verteilung der Arbeitszeit im laufenden Urlaubsjahr erfolgt eine Umrechnung des Erholungsurlaubsanspruchs entsprechend den vorgenannten Beispielen 1 und 2.

11. § 3 Abs. 5 folgt aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. 11. 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. 11. 2003, S. 9) (insbesondere EuGH: Urteil vom 10. 9. 2009 – C 277/08 –, juris, Urteil vom 22. 4. 2010 – C 486/08 –, juris, Beschluss vom 13. 6. 2013 – C 415/12 –, juris) und übernimmt grundsätzlich (mit Anpassungen an das Landesrecht) die in § 5a der Erholungsurlaubsverordnung enthaltene Formulierung. Nach dem Beschluss des EuGH vom 13. 6. 2013 – C 415/12 –, Rn. 32, juris, verstößt eine nationale Regelung, nach der die Zahl der Tage bezahlten Jahresurlaubs, die ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Bezugszeitraum nicht in Anspruch nehmen konnte, wegen des Übergangs dieses Arbeitnehmers zu einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend dem Verhältnis gekürzt wird, in dem die von ihm vor diesem Übergang geleistete Zahl der wöchentlichen Arbeitstage zu der danach geleisteten Zahl steht, gegen Unionsrecht.

Unionsrechtlich sind vom Begriff des Arbeitnehmers auch Beamte erfasst.

Soweit von der in § 3 Abs. 5 aufgezeigten Möglichkeit kein Gebrauch gemacht wurde, hat das zur Folge, dass der unionsrechtlich zu gewährleistende Mindestjahresurlaub vor Umstellung von einer Fünf-Tage- auf eine weniger als Fünf-Tage-Woche nicht gekürzt wird, wenn dieser nicht in Anspruch genommen werden konnte. Dies ist der Fall bei ärztlich bescheinigter Dienstunfähigkeit, bei einem Beschäftigungsverbot wegen Mutterschutz oder einer Eltern-

zeit, bei begrenzter Dienstfähigkeit, bei Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit oder bei zwingenden dienstlichen Gründen (wenn z. B. aus entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen Erholungsurlaub nicht bewilligt oder ein bereits bewilligter Erholungsurlaub widerrufen wurde). Die Aufzählung der Gründe ist abschließend. Soweit diese vorliegen, sind zunächst der bis zur Umstellung erworbene unionsrechtlich zu gewährleistende Mindestjahresurlaub zu ermitteln und der restliche Erholungsurlaubsanspruch umzurechnen. Die Berechnung der Dauer des Erholungsurlaubsanspruchs nach § 3 Abs. 5 Satz 1 gilt auch für Erholungsurlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren (Resturlaub). Der unionsrechtlich zu gewährleistende Mindestjahresurlaub beträgt vier Wochen im Jahr, also bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Arbeitstage pro Urlaubsjahr.

Hinweis:

Bei einem Wechsel eines Arbeitszeitmodells nicht zum ersten Tag eines Monats wird der Monat mit der höchsten Arbeitszeit als Berechnungsgrundlage genommen.

Beispiel:

Eine Beamtin beantragt am 13. 5. 2016 mit Wirkung vom 4. 8. 2016 eine Beschäftigung von 30 Wochenstunden verteilt auf vier Arbeitstage. Sie hat noch einen Resterholungsurlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr 2015 von sieben Arbeitstagen und einen Erholungsurlaubsanspruch aus dem Urlaubsjahr 2016 von 30 Arbeitstagen (Grundfall nach § 3 Abs. 4 Satz 3).

Der Erholungsurlaub aus den Urlaubsjahren 2015 und 2016 wird auf eine Vier-Tage-Woche umgerechnet, da keine Hinderungsgründe für die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs nach § 3 Abs. 5 vorliegen:

2015 $\frac{\text{sieben Arbeitstage Resturlaub}}{\text{Fünf(-Tage-Woche)}} \times \text{Vier(-Tage-Woche)} = 5{,}6 \text{ Arbeitstage}$

2016 $\frac{\text{30 Arbeitstage Urlaub}}{\text{Fünf(-Tage-Woche)}} \times \text{Vier(-Tage-Woche)} = 24 \text{ Arbeitstage}$

Gesamt = 29,6 Arbeitstage

Gemäß den Rundungsregelungen des § 1 Abs. 5 hat die Beamtin somit einen Anspruch auf Erholungsurlaub ab dem 4. 8. 2014 von 30 Arbeitstagen.

Die Beamtin erkrankt – zum Zeitpunkt der Umstellung von Voll- auf Teilzeit – vom 23. 6. 2016 bis zum 8. 8. 2016.

Es wird nicht berücksichtigt, wie viele Arbeitstage Erholungsurlaub die Beamtin durch die Erkrankung tatsächlich nicht in Anspruch nehmen konnte. Es zählt allein, dass ein Hinderungsgrund – nämlich die krankheitsbedingte Dienstunfähigkeit nach § 3 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 – vorliegt. Der Erholungsurlaubsanspruch ist demzufolge nach Maßgabe des § 3 Abs. 5 wie folgt zu berechnen:

a) Ermittlung des bis zur Verminderung der wöchentlichen Arbeitstage, bis 3. 8. 2016, erworbenen unionsrechtlichen Mindestjahreserholungsurlaubsanspruchs

$\left(\frac{\text{sieben Kalendermonate}}{\text{zwölf Kalendermonate}} \times \text{20 Arbeitstage} = \text{zwölf Arbeitstage}\right).$

b) Der restliche unionsrechtliche Mindestjahreserholungsurlaubsanspruch von acht Arbeitstagen, der über den unionsrechtlichen Mindestjahreserholungsurlaubsanspruch hinausgehende Erholungsurlaub aus dem Urlaubsjahr 2016 von zehn Arbeitstagen und die sieben Arbeitstage Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2015, alle aus einer Fünf-Tage-Woche, werden auf eine Vier-Tage-Woche umgerechnet:

$\left(\frac{\text{25 Arbeitstage Urlaub}}{\text{Fünf(-Tage-Woche)}} \times \text{Vier(-Tage-Woche)} = \text{20 Arbeitstage}\right).$

c) Hierzu wird der erworbene unionsrechtliche Mindestjahreserholungsurlaubsanspruch von zwölf Arbeitstagen hinzugerechnet. Somit hätte die Beamtin ab 4. 8. 2016 einen Anspruch auf Erholungsurlaub bei einer Vier-Tage-Woche von 20 + zwölf = 32 Arbeitstagen anstelle von 30 Arbeitstagen bei einer Vier-Tage-Woche ohne Hinderungsgrund.

Bei einer Erkrankung nach dem 4. 8. 2016 – der Umstellung von Voll- auf Teilzeit – ist eine Neuberechnung des Erholungsurlaubsanspruchs nicht notwendig, da kein Hinderungsgrund nach § 3 Abs. 5 Satz 1 Nrn. 1 bis 5 vorliegt.

Vorbemerkung zu § 4 und § 5
Zusatzurlaub

Der Zusatzurlaub nach § 4 oder § 5 ist grundsätzlich wie der Erholungsurlaub zu berechnen. Dies gilt insbesondere auch für den Verfall, so dass der Zusatzurlaub in der Regel verfällt, wenn er nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist (§ 7 Abs. 2).

Hinweis:

Der nach § 4 oder § 5 zustehende Zusatzurlaub, der vor dem Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung oder vor dem Beginn eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes nicht in Anspruch genommen worden ist, wird dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzugefügt (§ 6 Abs. 2).

Zu § 4
Zusatzurlaub für Dienst zu wechselnden Zeiten und Nachtdienst

1. Der Ausgleich für Dienst zu wechselnden Zeiten und Nachtdienst erfasst alle entsprechenden Dienste. Verzichtet wird dabei sowohl auf die Abgrenzung zwischen verschiedenen Schichtmodellen als auch auf das Erfordernis eines Schicht- oder Dienstplans. Flexible Schichtdienste und dem Schichtdienst vergleichbar belastende Dienste werden somit in den Ausgleich einbezogen. Die Höhe dieses Zusatzurlaubs ergibt sich ausschließlich aufgrund der in einem Kalendermonat tatsächlich geleisteten Dienste. Diese Regelungen orientieren sich an den Regelungen der §§ 12 und 14 der Erholungsurlaubsverordnung.

Grundsätzlich hat die Berechnung des Anspruchs auf Zusatzurlaub nach halben Tagen oder Stunden, die Bewilligung von Zusatzurlaub jedoch nur für volle Arbeitstage zu erfolgen.

2. Voraussetzung für den Anspruch auf Zusatzurlaub ist nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, dass die Beamten mehrmals im Kalendermonat zum Dienst zu wechselnden Zeiten

herangezogen werden. In Abgrenzung zu individuell bestimmbaren Dienstzeiten, etwa im Rahmen von Gleitzeitregelungen, bedeutet Heranziehung die Einteilung zu bestimmten Diensten durch den Dienstvorgesetzten, die entsprechend dieser Einteilung tatsächlich geleistet werden.

Arbeitszeitmodelle, in denen sogenannte Dienstzeitkorridore oder Vorlaufzeiten (tatsächlicher Dienstantritt vor regulärem Schichtbeginn oder Dienstende vor regulärem Schichtende) zulässig sind, stehen dem Vorliegen einer Heranziehung in der Regel nicht entgegen. Als die für das Wechselerfordernis maßgebliche Anfangsuhrzeit gilt in solchen Modellen der Zeitpunkt des planmäßigen Schichtbeginns.

3. Zusätzlich müssen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 im Kalendermonat mindestens 35 Nachtdienststunden (qualifizierte Nachtdienststunden) tatsächlich geleistet werden. Als Nachtdienststunden gelten die in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr geleisteten Stunden. Die Abrechnung der Nachtdienststunden richtet sich – wie üblich – nach dem tatsächlichen Dienstantritt und dem tatsächlichen Dienstende.

4. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 muss es sich um Dienst zu wechselnden Zeiten handeln. Für das Wechselerfordernis wird daher ein bestimmter Zeitunterschied bei den Anfangsuhrzeiten verlangt. Mindestens viermal im Kalendermonat müssen zwei Dienste vorliegen, deren Anfangsuhrzeiten mindestens sieben Stunden auseinander liegen. Da es auf die chronologische Abfolge des jeweiligen Dienstpaares nicht ankommt, müssen die Anfangsuhrzeiten in beide Richtungen betrachtet sieben Stunden auseinander liegen. Deshalb stellt § 4 Abs. 1 Satz 2 klar, dass die Differenz zwischen den Anfangsuhrzeiten zweier Dienste mindestens sieben und höchstens 17 Stunden (= 24 Stunden - sieben Stunden) betragen muss. Es sind somit mindestens acht Dienste im Monat erforderlich.

Die jeweils als Dienstpaar zu betrachtenden Dienste müssen nicht unmittelbar aufeinander folgen. Es reicht vielmehr aus, wenn sich über den Kalendermonat verteilt mindestens vier Dienstpaare (acht Dienste) finden lassen, die die nötige Differenz bei den Anfangsuhrzeiten aufweisen. Dabei kommt es nur auf die Differenz bei den Anfangsuhrzeiten an, nicht auf die tatsächliche Zeitspanne zwischen den Diensten.

Beispiel:

Ein Dienstpaar, bei dem der eine Dienst am ersten Tag des Monats um 6 Uhr und der andere am zehnten Tag des Monats um 13 Uhr beginnen, erfüllt die oben genannten Voraussetzungen. Denn hier beträgt die Differenz, unabhängig von der Abfolge der Kalendertage, zwischen den beiden Anfangsuhrzeiten sieben Stunden (betrachtet von 6 Uhr bis 13 Uhr) und 17 Stunden (betrachtet von 13 Uhr bis 6 Uhr) und damit jeweils mindestens sieben Stunden.

Abwandlung:

Dagegen beträgt bei einem Dienstbeginn um 4 Uhr und einem anderen um 23 Uhr die Differenz fünf Stunden (von 23 Uhr bis 4 Uhr) und 19 Stunden (von 4 Uhr bis 23 Uhr). Da somit eine der beiden Zeitspannen kleiner als sieben Stunden (und die andere folglich größer als 17 Stunden) ist, sind die Voraussetzungen für die Bewilligung von Zusatzurlaub hier nicht erfüllt.

Die erforderlichen vier Dienstpaare können sowohl bei einer festen Wechselfolge (mit nur zwei verschiedenen Uhrzeiten – im Kalendermonat beginnen vier Dienste um 6 Uhr und weitere vier Dienste um 13 Uhr) – als auch bei einer unregelmäßigen Wechselfolge (mit vielen verschiedenen Uhrzeiten) zustande kommen, sofern sich im Kalendermonat mindestens vier Dienstpaare finden lassen, bei denen die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Beispiel:

	Dienstbeginn	Differenz
erstes Dienstpaar	6 Uhr und 15 Uhr	9 Stunden (von 6 Uhr bis 15 Uhr) und 15 Stunden (von 15 Uhr bis 6 Uhr)
zweites Dienstpaar	12 Uhr und 20 Uhr	8 Stunden (von 12 Uhr bis 20 Uhr) und 16 Stunden (von 20 Uhr bis 12 Uhr)
drittes Dienstpaar	10 Uhr und 2 Uhr	16 Stunden (von 10 Uhr bis 2 Uhr) und 8 Stunden (von 2 Uhr bis 10 Uhr)
viertes Dienstpaar	16 Uhr und 9 Uhr	17 Stunden (von 16 Uhr bis 9 Uhr) und 7 Stunden (von 9 Uhr bis 16 Uhr)

Durch die vier Dienstpaare des Beispiels werden die Voraussetzungen des Wechselerfordernisses erfüllt.

Dies gilt auch für Dienste, die am letzten Tag eines Monats beginnen und am ersten Tag des Folgemonats enden. Solche monatsübergreifenden Dienste sind – unabhängig davon, ob der überwiegende Teil im bisherigen oder neuen Monat geleistet wird – stets in dem Monat zu berücksichtigen, in dem sie beginnen.

5. Für 35 geleistete Nachtdienststunden entsteht ein Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub pro Kalendermonat mit Ablauf des Kalendermonats. Zusatzurlaub kann jedoch nur für volle Arbeitstage bewilligt werden. Daher kann ein Tag Zusatzurlaub erst genommen werden, wenn 70 Nachtdienststunden geleistet wurden. Insgesamt kann dadurch ein Anspruch auf sechs Arbeitstage Zusatzurlaub im Urlaubsjahr erworben werden. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr (§ 1 Abs. 2).

Die in einem Kalendermonat über 35 Stunden hinaus geleisteten Nachtdienststunden verfallen nicht, sondern werden in die Folgemonate und gegebenenfalls in das jeweilige Folgejahr übertragen. Werden in einem Kalendermonat weniger als 35 Nachtdienststunden geleistet, werden diese durch zuvor angesammelte Nachtdienststunden aus dem Übertrag ergänzt.

Beispiel:

Ein Beamter wird im Monat Mai zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen und leistet insgesamt 52 Nachtdienststunden. Für 35 Nachtdienststunden erwirbt er einen

Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub; die verbleibenden 17 Stunden werden in den Folgemonat Juni übertragen.

Da bis zu 70 Nachtdienststunden übertragen werden können, kann auch in Monaten mit längeren Abwesenheitszeiten (z. B. aufgrund von Urlaub oder Krankheit) noch ein weiterer Arbeitstag Zusatzurlaub bewilligt werden. Damit ist zugleich gewährleistet, dass besonders belastete Beamte unabhängig von einzelnen Schwankungen oder Unterbrechungen maximal sechs Arbeitstage Zusatzurlaub im Jahr erhalten können. Darüber hinaus stellt die Übertragungsregelung sicher, dass der Urlaubsanspruch auch in einem Monat erworben werden kann, in dem Beamte nicht zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen worden sind.

Beispiel:

Eine Beamtin ist in den Monaten Januar bis April durchgehend zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen worden. Sie hat in den Monaten jeweils mindestens 35 Nachtdienststunden sowie weitere Nachtdienststunden geleistet, so dass Ende April ein Übertrag von 70 Nachtdienststunden besteht. Für die Monate Januar bis April hat die Beamtin mit insgesamt 140 Nachtdienststunden zwei Arbeitstage Zusatzurlaub erworben. Davon kann der erste Tag Zusatzurlaub gegebenenfalls bereits im Laufe des Monats Februar (nach Erreichung und Verbuchung von 70 Nachtdienststunden) und der zweite Tag im Laufe des Monats April genommen werden (sobald mit den Übertragsstunden aus den Vormonaten die Schwelle von weiteren 70 Nachtdienststunden erreicht und verbucht wurde). In den Monaten Mai und Juni fallen keine wechselnden Dienste mit entsprechenden Nachtdienststunden an oder es liegen Abwesenheiten wegen Krankheit oder Urlaub vor. Gleichwohl erwirbt die Beamtin für den Monat Mai mit dem Übertrag aus April zunächst einen Anspruch auf einen weiteren halben Arbeitstag Zusatzurlaub. Mit dem danach noch für Juni verbleibenden Übertrag (von noch 35 Nachtdienststunden) steht ihr damit in der Summe ein weiterer Arbeitstag Zusatzurlaub zu.

6. Nach § 4 Abs. 2 wird Zusatzurlaub auch für sonstige Nachtdienststunden (einfache Nachtdienststunden) bewilligt, also für Nachtdienststunden, die nicht als Dienst zu wechselnden Zeiten gemäß den Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 geleistet werden. Dies bedeutet, § 4 Abs. 1 ist immer vorrangig zu prüfen. Sind die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 erfüllt, ist die Anwendung des § 4 Abs. 2 für diesen Kalendermonat ausgeschlossen. Dabei beträgt der einheitliche Schwellenwert 100 Nachtdienststunden für einen Tag Zusatzurlaub.

Auch der Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 2 kann insgesamt (einschließlich des Zusatzurlaubs nach § 4 Abs. 1) sechs Arbeitstage je Urlaubsjahr nicht überschreiten (§ 4 Abs. 4 Satz 2).

Maximal 100 Nachtdienststunden nach § 4 Abs. 2 Satz 4 können in das Folgejahr übertragen werden. Dies bedeutet, dass innerhalb eines Urlaubsjahres keine Beschränkungen zur Übertragung einfacher Nachtdienststunden bestehen. Urlaubswirksam werden jedoch maximal 600 einfache Nachtdienststunden für das laufende Urlaubsjahr (wenn § 4 Abs. 1 in keinem Kalendermonat erfüllt wird) und gegebenenfalls weitere maximal 100 einfache Nachtdienststunden für das folgende Urlaubsjahr (durch den maximalen Übertrag).

Beispiel:

Sind insgesamt 375 Nachtdienststunden geleistet worden, hat der Beamte Anspruch auf drei Arbeitstage Zusatzurlaub. Die verbleibenden 75 Nachtdienststunden können in das folgende Urlaubsjahr übertragen werden; sind 650 Nachtdienststunden geleistet worden, entsteht ein Anspruch auf die höchstmögliche Zahl von sechs Arbeitstagen Zusatzurlaub. Die verbleibenden 50 Nachtdienststunden können in das folgende Urlaubsjahr übertragen werden.

7. Zu § 4 Abs. 1 und 2 gelten folgende gemeinsame Ausführungen:

7.1 Berücksichtigung von Zeiten einer Dienstreise

Die im Rahmen einer Dienstreise anfallende Reisezeit gilt nicht grundsätzlich als Heranziehung zum Dienst zu wechselnden Zeiten. Die Berücksichtigung von Zeiten einer Dienstreise als Arbeitszeit richtet sich nach § 8 der Arbeitszeitverordnung vom 5. 6. 2007 (GVBl. LSA S. 173), zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 25. 11. 2014 (GVBl. LSA S. 456, 465). Bei Erfüllung dieser rechtlichen Voraussetzungen handelt es sich um eine Heranziehung zum Dienst zu wechselnden Zeiten und damit sind sowohl der Dienstbeginn als Anfangsuhrzeit (Teil des Wechselerfordernisses, § 4 Abs. 1 Satz 2) als auch die bei der Erledigung des Dienstgeschäftes tatsächlich geleisteten Nachtdienststunden (§ 4 Abs. 2) zu berücksichtigen.

Besteht das Dienstgeschäft ausnahmsweise in der Reise selbst z. B. Fahrt eines Kraftfahrers, so handelt es sich hierbei nicht um Reisezeit, sondern – bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen – um Dienstzeiten im Sinne des § 4 Abs. 1; wiederum mit der Folge, dass sowohl der Beginn der Dienstreise als Anfangsuhrzeit als auch die tatsächlich geleisteten Nachtdienststunden zu berücksichtigen sind.

7.2 Abbruch eines Dienstes (z. B. bei Krankheit)

Wird der ordnungsgemäß (also im Einklang mit der Einsatzplanung) angetretene Dienst z. B. infolge von Krankheit vor seinem regulären Ende abgebrochen, so liegt hierin gleichwohl eine Heranziehung zum Dienst zu wechselnden Zeiten vor. Die geleistete Dienstzeit gilt als anspruchsbegründend für die Bewilligung von Zusatzurlaub. Es sind daher sowohl der Dienstbeginn als Anfangsuhrzeit (Teil des Wechselerfordernisses, § 4 Abs. 1 Satz 2) als auch die bis zum Dienstabbruch (tatsächlich) geleisteten Nachtdienststunden (§ 4 Abs. 2) zu berücksichtigen.

Beispiel:

Tritt ein Beamter seinen Dienst planmäßig um 18 Uhr abends an, muss den Dienst dann aber krankheitsbedingt um 19.30 Uhr vorzeitig abbrechen, so ist dieser Dienstantritt als Anfangsuhrzeit für das Wechselerfordernis zu berücksichtigen, Nachtdienststunden werden nicht angerechnet, da der Dienst vor 20 Uhr beendet wird.

Abweichung:

Bricht der Beamte den Dienst krankheitsbedingt nach 20 Uhr ab, werden die ab 20 Uhr geleisteten Nachtdienststunden bei der Bewilligung von Zusatzurlaub berücksichtigt.

Zielsetzung dieser Regelung ist es, die tatsächlich geleisteten Dienste zu berücksichtigen und nicht auf fiktive Dienste anhand vorhandener Dienst- und Schichtpläne abzustellen. Bei der Berücksichtigung von Dienstzeiten ist in den Fällen des Dienstabbruches daher nicht darauf abzustellen, welcher Dienst geplant war, sondern welche Zeiten tatsächlich geleistet worden sind.

8. § 4 Abs. 3 enthält eine Kürzungsregelung für teilzeitbeschäftigte Beamte bezogen auf die wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 63 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA. Bei einer Teilzeitbeschäftigung verringern sich die für die Bewilligung von Zusatzurlaub erforderlichen Nachtdienststunden entsprechend dem Verhältnis zwischen der ermäßigten und der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Der Zusatzurlaub wird nach Stunden berechnet. Als Bemessungsgröße ist die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt der Kalenderwoche zu Grunde zulegen

Beispiel:

Eine Beamtin ist im Umfang von 32 Stunden wöchentlich, in einer Fünf-Tage-Woche teilzeitbeschäftigt.

Um einen Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1 erwerben zu können, sind 28

$$\left(= \frac{\text{35 qualifizierte Nachtdienststunden}}{\text{40 Stunden pro Woche}} \times \text{32 Stunden pro Woche}\right)$$

qualifizierte Nachtdienststunden erforderlich. Nach zwei Monaten, in denen sie zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen wurde, und monatlich jeweils 28 Nachtdienststunden geleistet hat, erwirbt sie einen Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Dieser beträgt 6,4 Stunden

$$\left(= \frac{\text{32 Stunden pro Woche}}{\text{fünf Tage pro Woche}}\right)$$

entsprechend ihrer ermäßigten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Um einen Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 2 erwerben zu können, sind 80

$$\left(= \frac{\text{100 einfache Nachtdienststunden}}{\text{40 Stunden pro Woche}} \times \text{32 Stunden pro Woche}\right)$$

einfache Nachtdienststunden erforderlich. Nach zwei Monaten, in denen sie insgesamt 160 Nachtdienststunden geleistet hat, erwirbt sie einen Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Dieser beträgt 6,4 Stunden

$$\left(= \frac{\text{32 Stunden pro Woche}}{\text{fünf Tage pro Woche}}\right)$$

entsprechend ihrer regelmäßigen ermäßigten wöchentlichen Arbeitszeit.

9. Nach § 4 Abs. 4 Satz 1 ist § 4 Abs. 1 und 2 im Urlaubsjahr (= Kalenderjahr) nebeneinander anzuwenden. Hierzu sind im Urlaubsjahr getrennte Guthaben nach § 4 Abs. 1 und 2 zu führen. Sobald nach § 4 Abs. 1 oder nach § 4 Abs. 2 (§ 4 Abs. 1 mit 70 qualifizierten Nachtdienststunden, die unter den Voraussetzungen eines Dienstes zu wechselnden Zeiten geleistet wurden; § 4 Abs. 2 mit 100 sonstigen einfachen Nachtdienststunden) die Voraussetzungen für einen Tag Zusatzurlaub erfüllt sind, ist der entsprechende Tag zu verbuchen.

Nach § 4 Abs. 4 Satz 3 werden, soweit am Jahresende der maximal erreichbare Zusatzurlaub noch nicht erreicht ist, und unbeschadet des § 4 Abs. 5, qualifizierte Nachtdienststunden, die nach § 4 Abs. 1 nicht mehr mit einem vollen Tag Zusatzurlaub ausgeglichen werden können (weniger als 70 Nachtdienststunden), zum Ausgleich nach § 4 Abs. 2 herangezogen, sofern sich daraus ein weiterer Tag Zusatzurlaub ergibt. Es wird also genau die Anzahl qualifizierter Nachtdienststunden herangezogen, die zusammen mit dem nach § 4 Abs. 2 vorhandenen Rest – 100 einfache Nachtdienststunden – einen weiteren Zusatzurlaubstag ergeben. In umgekehrter Richtung erfolgt keine Heranziehung (einfache Nachtdienststunden können nicht zu qualifizierten Nachtdienststunden werden).

(Rest-)Stunden nach § 4 Abs. 1 werden nicht zum Ausgleich nach § 4 Abs. 2 herangezogen, wenn bereits im Laufe des Jahres der Maximalbetrag von sechs Zusatzurlaubstagen erreicht wurde (vergleiche § 4 Abs. 4 Satz 3 Halbsatz 2).

Die nach einer etwaigen Heranziehung verbleibenden (Rest-)Nachtdienststunden werden am Jahresende – in getrennten Guthaben – in das Folgejahr übertragen. Dabei gelten die jeweiligen Übertragungsgrenzen (bis maximal 70 qualifizierte Nachtdienststunden nach § 4 Abs. 1 und maximal 100 einfache Nachtdienststunden nach § 4 Abs. 2).

Beispiel:

Ein Beamter wird im Monat Januar zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen und leistet insgesamt 57 Nachtdienststunden. Für 35 Nachtdienststunden erwirbt er den Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub; 22 Nachtdienststunden werden in den Folgemonat Februar übertragen (Guthaben nach § 4 Abs. 1).

In den Monaten Februar bis Juli leistet der Beamte 470 Nachtdienststunden, erfüllt aber nicht die Voraussetzungen nach § 4 Abs. 1. Er erhält somit nach § 4 Abs. 2 vier Arbeitstage Zusatzurlaub und es werden 70 Nachtdienststunden in den Monat August als Guthaben nach § 4 Abs. 2 übertragen.

Der Beamte leistet in den Monaten August bis Oktober wegen Erkrankung keine Nachtdienststunden.

In den Monaten November und Dezember wird der Beamte zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen und leistet jeweils 40 Nachtdienststunden nach § 4 Abs. 1.

Unter Berücksichtigung des Anspruchs von Januar auf einen halben Tag Zusatzurlaub (35 Stunden) hat der Beamte mit 35 Nachtdienststunden aus November Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1. Die verbleibenden fünf Nachtdienststunden werden nach § 4 Abs. 1 in den Dezember übertragen; mit den Übertragungsstunden aus Januar erhöht sich der Übertrag nach § 4 Abs. 1 auf 27 Nachtdienststunden. Die 40 Nachtdienststunden aus Dezember führen grundsätzlich zu einem Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1, können in diesem Urlaubsjahr jedoch nicht mehr genommen werden. Somit ergibt sich ein Übertrag nach § 4 Abs. 1 auf 67 Nachtdienststunden (27 aus November und 40 aus Dezember).

Für das Kalenderjahr hat der Beamte also insgesamt Anspruch auf fünf Arbeitstage Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1 und 2 sowie ein Guthaben nach § 4 Abs. 1 in Höhe von 67 Nachtdienststunden und nach § 4 Abs. 2 in Höhe von 70 Nachtdienststunden.

Da nach § 4 Abs. 2 (nun) 30 Nachtstunden für einen weiteren Arbeitstag Zusatzurlaub fehlen, werden zum Jahresende diese 30 Nachtstunden aus dem Guthaben nach § 4 Abs. 1 übertragen. Danach besteht nach § 4 Abs. 1 noch ein Guthaben von 37 Nachtdienststunden, das in das Folgejahr übertragen wird.

Die nachfolgende Übersicht erläutert dieses Beispiel:

Monat	Nachtdienststunden nach § 4		Anspruch auf Zusatzurlaubstage (Stunden)	Übertrag in Folgemonat(e) (Stunden) nach § 4	
	Abs. 1	Abs. 2		Abs. 1	Abs. 2
Januar	57		½ (35)	½ (35) + 22	
Februar bis Juli		470	4 (400)		70
August bis Oktober	0	0			
November	40		1 (½ Tag aus Januar + ½ Tag aus November)	27 (22 aus Januar + 5 aus November)	
Dezember	40		½ (35)	½ (35) + 32 (27 aus November + 5 aus Dezember) = 67	
Guthabenbetrachtung am Jahresende			1 (100 aus Abs. 2 nach Anrechnung von 30 Stunden aus Abs. 1)	67 – 30 = 37	70 + 30 = 100
Gesamtanspruch Zusatzurlaub			6		
Übertrag in das Folgejahr				37	0

10. Nach § 4 Abs. 5 erhalten Beamte, die das 50. und 60. Lebensjahr vollendet haben, jeweils einen weiteren Arbeitstag Zusatzurlaub. 60-jährigen Beamten stehen damit insgesamt maximal acht Tage Zusatzurlaub, 50 bis 59-jährigen Beamten maximal sieben Tage Zusatzurlaub aus den Regelungen des § 4 Abs. 1, 2 und 5 zu.

Um den Zusatzurlaub erhöhen zu können, muss also mindestens ein Tag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1 oder 2 erworben worden sein. Für die Vergabe des weiteren Zusatzurlaubstages bei Vollendung des 50. und 60. Lebensjahrs ist das genaue Datum der Vollendung nicht von Bedeutung; der Anknüpfungspunkt ist lediglich ein herausgearbeiteter Zusatzurlaubstag.

Beispiel:

Ein Beamter vollendet im September 2016 sein 50. Lebensjahr. Bereits zum Beginn des Kalenderjahres 2016 kann er seinen Zusatzurlaubstag beantragen, wenn er zu diesem Zeitpunkt bereits Anspruch auf einen Arbeitstag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1 oder 2 erarbeitet hat.

Beispiel für § 4 Abs. 1, 2, 4 und 5:

Eine Beamtin vollendet im Dezember 2016 ihr 60. Lebensjahr. Sie wird im Monat Januar zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen und leistet insgesamt 130 qualifizierte Nachtdienststunden. Für 35 Nachtdienststunden erwirbt sie den Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub; 70 Nachtdienststunden werden in den Folgemonat Februar übertragen (Guthaben nach § 4 Abs. 1). Da der Übertrag in den Folgemonat für qualifizierte Nachtdienststunden auf 70 begrenzt ist, verfallen die darüber hinaus geleisteten 25 Nachtdienststunden (35 + 70 + 25 = 130). Das Guthaben kann jedoch erst im nächsten Monat genutzt werden.

Im Monat Februar leistet die Beamtin 170 Nachtdienststunden, erfüllt aber nicht die Voraussetzungen nach § 4 Abs. 1. Sie erhält somit nach § 4 Abs. 2 einen Arbeitstag Zusatzurlaub und es werden 70 einfache Nachtdienststunden in den Folgemonat als Guthaben nach § 4 Abs. 2 übertragen.

Sobald die Beamtin im Februar 100 Nachtdienststunden geleistet hat, hat die Beamtin den ersten Arbeitstag Zusatzurlaub (nach § 4 Abs. 2) erworben. Da die Beamtin im Dezember 2016 ihr 60. Lebensjahr vollenden wird, kann sie ab diesem Zeitpunkt drei Arbeitstage (einen nach § 4 Abs. 2 und zwei weitere nach § 4 Abs. 5) beanspruchen.

Aus dem Übertrag aus Januar erhält sie zum Monatsende vom Februar zusätzlich einen weiteren halben Arbeitstag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1, so dass in den Folgemonat noch 35 qualifizierte Nachtdienststunden übertragen werden.

Im Monat März leistet die Beamtin 140 Nachtdienststunden, erfüllt aber nicht die Voraussetzungen nach § 4 Abs. 1. Sie

erhält somit nach § 4 Abs. 2 zwei Arbeitstage Zusatzurlaub und es werden zehn Nachtdienststunden in den Folgemonat als Guthaben nach § 4 Abs. 2 übertragen. Aus dem Übertrag erhält sie einen weiteren halben Arbeitstag Zusatzurlaub nach § 4 Abs. 1, so dass keine qualifizierten Nachtdienststunden mehr zu übertragen sind.

Die Beamtin wird im April wieder zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen und leistet 40 Nachtdienststunden. Zusammen mit dem Anspruch auf einen halben Arbeitstag Zusatzurlaub für März erwirbt sie nun im April einen weiteren halben Arbeitstag Zusatzurlaub, so dass sie nun diesen einen weiteren Arbeitstag Zusatzurlaub (nach § 4 Abs. 1) hat. Die darüber hinausgehenden fünf qualifizierten Nachtdienststunden werden in den Folgemonat übertragen.

Im Mai und Juni entfallen die Dienste zu wechselnden Zeiten. Im Mai sind keine Nachtdienststunden angefallen, so dass nur im Juni die 95 geleisteten Nachtdienststunden sowie der Übertrag aus März zu einem Anspruch von einem Arbeitstag (nach § 4 Abs. 2) sowie einem Übertrag von fünf einfachen Nachtdienststunden in den Folgemonat berücksichtigt werden können.

Im Juli wird die Beamtin wieder zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen. Im Juli leistet sie 65 qualifizierte Nachtdienststunden. Sie kann zusammen mit den fünf Stunden Übertrag aus April 70 qualifizierte Nachtdienststunden (Höchstgrenze) in den Folgemonat übertragen. Sie erwirbt trotz geleisteter 70 qualifizierter Nachtdienststunden keine weiteren Arbeitstage Zusatzurlaub mehr, da die Höchstgrenze von sechs Arbeitstagen im Urlaubsjahr nach § 4 Abs. 1 und 2 bereits erreicht wurden.

Im August hat sie Urlaub, so dass keine Nachtdienststunden anfallen.

Im Monat September leistet die Beamtin 120 einfache Nachtdienststunden, ohne die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 zu erfüllen. Zusammen mit dem Übertrag aus Juni hat sie somit ein Guthaben von 125 einfachen Nachtdienststunden (§ 4 Abs. 2).

Für Oktober und November werden ihr die weiteren 150 und die 45 einfachen Nachtdienststunden als Guthaben nach § 4 Abs. 2 erfasst. Ende November werden die 320 einfachen Nachtdienststunden in den Folgemonat übertragen.

Im Dezember wird die Beamtin wieder zu wechselnden Zeiten zum Dienst herangezogen und leistet 30 Nachtdienststunden. Da im Dezember kein Anspruch auf einen weiteren Arbeitstag Zusatzurlaub mehr erworben werden kann, liegt anders als in Nummer 9 Abs. 12 Tabelle kein Fall des § 4 Abs. 4 Satz 2 vor. Daher werden die jeweiligen Guthaben getrennt nach qualifizierten Nachtdienststunden (§ 4 Abs. 1) und einfachen Nachtdienststunden (§ 4 Abs. 2) im Rahmen der Höchstgrenzen (70 qualifizierte Nachtdienststunden nach § 4 Abs. 1 und 100 einfache Nachtdienststunden nach § 4 Abs. 2) in das folgende Urlaubsjahr übertragen. Insgesamt hat sie mit Ablauf des Monats Juni bereits einen Anspruch auf acht Arbeitstage Zusatzurlaub (davon zwei Arbeitstage nach § 4 Abs. 1, vier Arbeitstage nach § 4 Abs. 2 und zwei Arbeitstage nach § 4 Abs. 5) erworben.

Die nachfolgende Übersicht erläutert dieses Beispiel:

Monat	Nachtdienststunden nach § 4		Anspruch auf Zusatzurlaubstage (Stunden)	Übertrag in Folgemonat(e) (Stunden) nach § 4	
	Abs. 1	Abs. 2		Abs. 1	Abs. 2
Januar	130		½ (35)	½ (35) + 70	
Februar		170	1 (100) (aus Abs. 2) + 2 (aus Abs. 5) + 1 (½ Tag aus Januar + ½ Tag aus Übertrag nach Abs. 1) (35)	35	70
März		140	2 (200) (aus Abs. 2) + ½ Tag (aus Übertrag nach Abs. 1) (35)		10
April	40		1 (½ Tag + ½ Tag aus März nach Abs. 1)	5	
Mai					
Juni		95	1 (100)		5
Juli	65		(Maximalgrenze von sechs Tagen aus Abs. 1 und 2 im Juni erreicht)	70	
August					
September		120			125
Oktober		150			275
November		45			320
Dezember	30			70 (Kappung bei Maximalgrenze)	

Monat	Nachtdienststunden nach § 4		Anspruch auf Zusatzurlaubstage (Stunden)	Übertrag in Folgemonat(e) (Stunden) nach § 4	
	Abs. 1	Abs. 2		Abs. 1	Abs. 2
Gesamtanspruch Zusatzurlaub			8		
Übertrag in das Folgejahr				70 (siehe Dezember)	100 (siehe November, Kappung bei Maximalgrenze)

11. § 4 Abs. 6 enthält die bei Bund und Ländern übliche Ausnahmeregelung für den Feuerwehrtechnischen Dienst. Die hier geregelte Kürzung ist aufgrund der geringen dienstlichen Inanspruchnahme der Beamten bei diesem speziellen Schichtdienstmodell gerechtfertigt und im Sinne der Gleichbehandlung aller Schichtdienstleistender geboten. Ist ein Viertel der Schichten kürzer als 24 Stunden (aber länger als elf Stunden), erhalten Beamte für je fünf Monate Schichtdienst im Urlaubsjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub, also höchstens zwei Arbeitstage jährlich. Da § 4 Abs. 6 Satz 2 Halbsatz 2 die Anwendung des § 4 Abs. 5 untersagt, gilt die Höchstgrenze auch für ältere Beamte. Mit der Pauschalregelung erübrigt sich eine Zählung der Nachtdienststunden.

Umgekehrt bedeutet dies für Beamte im Feuerwehrtechnischen Dienst, die abweichend vom Regelfall keinen 24-Stunden-Schichtdienst leisten, dass diese Zusatzurlaubsansprüche nach § 4 Abs. 1 bis 5 erwerben können, soweit sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Im Zweifel ist im Wege einer Jahresgesamtbetrachtung festzustellen, ob Beamte im Feuerwehrtechnischen Dienst § 4 Abs. 1 bis 5 oder Abs. 6 zuzuordnen sind. Ein Wechsel zwischen diesen beiden Fallgruppen ist innerhalb eines Urlaubsjahres nicht möglich.

Zu § 5
Sonstiger Zusatzurlaub

Ein Anspruch auf jährlich drei Tage Zusatzurlaub besteht, wenn Beamte überwiegend im Röntgen- oder Radiumdienst tätig sind oder überwiegend mit Infektionskrankheiten in Verbindung kommen. Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) (Urteil vom 19. 3. 2002 – 9 AZR 109/01 und 9 AZR 110/01 –, juris) wird eine Tätigkeit als überwiegend angesehen, die in den letzten sechs Monaten vor dem Urlaubsantritt mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht. Vorausgesetzt wird damit, dass die Tätigkeit mehr als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten ausmacht. Die Überschreitung der Hälfte der individuellen Arbeitszeit genügt nicht. Die Festlegung dieses Mindestumfangs ist sachlich begründet und daher rechtlich nicht zu beanstanden. Sie verstößt weder gegen das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten noch führt sie zu einer unzulässigen mittelbaren Diskriminierung von (teilzeitbeschäftigten) Frauen.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nur dann, wenn Beamte während ihrer Tätigkeit auch tatsächlich Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt sind. Für Vorsichtsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsschutzes oder zur Abwehr allgemeiner Lebensrisiken (z. B. der Schutz vor ansteckenden Krankheiten speziell im Justiz- oder Polizeivollzugsdienst) gilt dies nicht.

Zu § 6
Anrechnung früheren Erholungsurlaubs

1. In § 6 Abs. 1 wird auch auf andere Fallgestaltungen abgestellt, nicht nur auf zu viel genommenen Erholungsurlaub wegen eines im selben Urlaubsjahr genommenen unbezahlten Urlaubs. Es kann für die Anrechnung grundsätzlich auch der Erholungsurlaubsanspruch herangezogen werden, den Beamte in den Urlaubsjahren haben, die auf das Jahr der Wiederaufnahme des Dienstes folgen. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Anrechnung so bald wie möglich erfolgen soll. Dies bedeutet, dass in der Regel der Erholungsurlaub, der den in § 71 Abs. 1 Satz 1 LBG LSA gesetzlich garantierten Erholungsurlaub von vier Wochen überschreitet, anzurechnen ist.

2. Nach § 6 Abs. 2 ist der vor dem Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung nicht mehr genommene Erholungsurlaub wie bisher im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu bewilligen, in dem der Urlaub ohne Besoldung endet. Erholungsurlaub, der vor dem Beginn eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nicht mehr genommen werden konnte, wird entsprechend dem Erholungsurlaub behandelt, der vor dem Beginn eines Urlaubs ohne Besoldung nicht mehr in Anspruch genommen werden konnte. Bewilligter Erholungsurlaub wird auf den Erholungsurlaub angerechnet, der zuerst verfallen würde.

3. § 6 Abs. 3 betrifft nur Sonderfälle des zusätzlichen Erholungsurlaubs infolge der Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung. Regulär sind diese Ansprüche zum 30. 9. 2013 verfallen. Diese Sonderfälle sind z. B. infolge einer familienbedingten längerfristigen Beurlaubung (in Verbindung mit § 6 Abs. 2) denkbar.

Zu § 7
Inanspruchnahme, Verfall, Abgeltung des Erholungsurlaubs

1. Nach § 7 Abs. 1 ist eine Teilung zulässig, soweit dadurch der Urlaubszweck nicht gefährdet wird. Als Orientierung kann dabei auf § 7 Abs. 2 Satz 2 des Bundesurlaubsgesetzes in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 Abs. 3 des Gesetzes vom 20. 4. 2013 (BGBl. I S. 868) zurückgegriffen werden. Grundsätzlich ist der Urlaub nach § 7 Abs. 2 Satz 1 des Bundesurlaubsgesetzes zusammenhängend zu gewähren, es sei

denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen. Nach § 7 Abs. 2 Satz 2 des Bundesurlaubsgesetzes kann der Urlaub jedoch auch geteilt werden. Der Regelung im Bundesurlaubsgesetz liegt der Rechtsgedanke zu Grunde, dass der Erholungszweck nicht erfüllt wird, wenn der Erholungsurlaub im gesamten Urlaubsjahr nur gestückelt (z. B. nur tage- oder maximal wochenweise) bewilligt wird. Andererseits wird der Erholungsurlaub in der Regel (auch aus dienstlichen Gründen) nicht komplett im Zusammenhang bewilligt. Daher soll der Erholungsurlaub zumindest einmal pro Jahr einen Zeitraum von zwei Wochen umfassen, um den Erholungszweck zu gewährleisten. Dieser Rechtsgedanke liegt auch § 7 Abs. 1 zu Grunde.

2. § 7 Abs. 3 Satz 1 enthält aufgrund der Rechtsprechung des EuGH zur Auslegung des Artikels 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine Ausnahmeregelung für krankheitsbedingt bis zum Ablauf der Verfallfrist nicht genommenen Erholungsurlaub.

§ 7 Abs. 3 Satz 2 berücksichtigt das Urteil des EuGH vom 22. 11. 2011 – C-214/10 –, juris, wonach ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG nicht entgegensteht. Der Übertragungszeitraum von 15 Monaten ist für Erholungsurlaub ab dem Urlaubsjahr 2013 maßgeblich (Artikel 7 Abs. 2 Satz 1 der Verordnung zur Neuregelung des Urlaubsrechts für Beamtinnen und Beamte sowie zur Änderung anderer dienstrechtlicher Vorschriften vom 25. 11. 2014 (GVBl. LSA S. 456, 467). Für davor liegende Urlaubsjahre gilt unionsrechtlich ein Übertragungszeitraum von 18 Monaten.

3. § 7 Abs. 4 setzt die Urteile des EuGH vom 3. 5. 2012 – C-337/10 –, juris, sowie des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG) vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, juris, in Landesrecht um.

Ein Anspruch auf Abgeltung krankheitsbedingt nicht genommenen Erholungsurlaubs für Beamte besteht aufgrund des Urteils des EuGH vom 3. 5. 2012 – C-337/10 –, Rn. 32, juris, bereits unmittelbar aus Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG.

3.1 Krankheitsbedingt vor Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommener Erholungsurlaub ist von Amts wegen, also unabhängig davon, ob der Beamte einen Antrag gestellt hat, abzugelten, wenn eine Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs durch Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand unmöglich geworden ist (Urteil des BVerwG vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 27, juris). Entsprechend dem Urteil des BVerwG vom 30. 4. 2014 – 2 A 8/13 –, juris, ist ausdrücklich auch die Beendigung des Beamtenverhältnisses durch antragsgemäße Entlassung eine Beendigung des Beamtenverhältnisses im Sinne des Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG. Für den Begriff der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG erfüllen sämtliche Beendigungsgründe von § 30 des Bundesbeamtengesetzes vom 5. 2. 2009 (BGBl. I S. 160), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. 12. 2015 (BGBl. I S. 2178), und von § 21 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) dieses Merkmal der Anspruchsgrundlage (Urteil des BVerwG – 2 A 8/13 –, Rn. 14, juris). Nach dem Beschluss des BVerwG vom 25. 4. 2013 – 2 B 2/13 –, juris, ist auch der Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit hiervon erfasst. Dieser Entscheidung folgend wurde diese Fallkonstellation in den Verordnungstext aufgenommen. Auch wenn das BVerwG mit Urteil vom 19. 11. 2015 – 2 C 3/15 –, juris, anders entschieden hat, ist der Verordnungstext hier maßgeblich. Selbst Fälle der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nach § 10 des Disziplinargesetzes Sachsen-Anhalt vom 21. 3. 2006 (GVBl. LSA S. 102), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 3. 7. 2015 (GVBl. LSA S. 314, 317), oder des Ruhens der Rechte und Pflichten aus einem Dienstverhältnis von in den Landtag gewählten Beamten nach § 35 des Abgeordnetengesetzes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. 6. 2002 (GVBl. LSA S. 270), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 5. 12. 2014 (GVBl. LSA S. 494, 495), stehen einer Abgeltung krankheitsbedingt nicht genommenen Erholungsurlaubs nicht entgegen.

Eine analoge Anwendung des § 7 Abs. 4 auf andere Fälle scheidet hingegen aus. Voraussetzung für die Abgeltung ist, dass Erholungsurlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte.

Der Umfang des abzugeltenden Erholungsurlaubs ist auf den unionsrechtlich nach Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG zu gewährleistenden Mindestjahresurlaub von vier Wochen beschränkt, soweit dieser noch nicht verfallen ist.

Für den Verfall ist der jeweils geltende Übertragungszeitraum (neun, 18 oder 15 Monate) maßgeblich. Maßgeblicher Zeitpunkt für den Verfall von Erholungsurlaub ist für die Abgeltung der Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand. Abgegolten werden kann nur der unionsrechtlich zu gewährleistende Mindestjahresurlaub, der zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand noch nicht verfallen ist.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch besteht unabhängig davon, ob der Beamte durchgängig erkrankt war oder zeitweilig dienstfähig war (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 17, juris). Dies bedeutet, dass Gründe, warum Urlaub nicht angetreten wurde, unerheblich sind.

3.2 Nicht abzugelten ist Zusatzurlaub nach den §§ 4 und 5 sowie nach § 125 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 9, juris).

3.3 Bei der Abgeltung des Erholungsurlaubs findet eine Pauschalierung im Sinne des § 3 Abs. 2 Satz 2 nicht statt (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 19, juris). Allerdings ist der Bruchteil eines Urlaubstages in die Urlaubsentgeltberechnung einzubeziehen (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 35, juris).

3.4 Bei der Berechnung der dem Beamten zustehenden Erholungsurlaubstage ist allein maßgeblich, wie viele Erholungsurlaubstage der Beamte im konkreten Urlaubsjahr genommen hat (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 23, juris). Es ist unerheblich, welchem Urlaubsjahr der Erholungsurlaub ursprünglich zuzurechnen war.

Beispiel:

Ein Beamter wird zum 30. 6. 2016 in den Ruhestand versetzt. Er war seit September 2013 – mit Unterbrechungen – dienstunfähig. Im Jahr 2013 hatte er noch zehn Tage Resturlaub aus dem Urlaubsjahr 2012 sowie seinen gesamten Jahresurlaub aus 2013. Im Jahr 2014 konnte er lediglich einen AZV-Tag sowie neun Urlaubstage aus dem Vorjahr und im Jahr 2015 fünf Urlaubstage nehmen.

Die Anzahl der abzugeltenden Erholungsurlaubstage wird wie folgt berechnet:

Zunächst ist festzustellen, dass die Erholungsurlaubsansprüche aus den Urlaubsjahren vor 2014 bereits verfallen sind (ausgehend von der Festlegung in § 7 Abs. 3 Satz 2).

20	Tage Mindestjahresurlaub 2014
./. 9	genommene Erholungsurlaubstage
./. 1	genommener AZV-Tag
+ 20	Tage Mindestjahresurlaub 2015
./. 5	genommene Erholungsurlaubstage
+ 10	Tage Mindestjahresurlaub 2016
35	Erholungsurlaubstage sind abzugelten.

Die Feststellung des Umfangs des Abgeltungsanspruchs (= Anzahl der abzugeltenden Erholungsurlaubstage) trifft die für die Entscheidung über die Beendigung des Beamtenverhältnisses zuständige Stelle.

Eine Freistellung nach der Arbeitszeitverordnung steht funktional einem Erholungsurlaubstag nach der Urlaubsverordnung gleich (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 34, juris).

3.5 Die Berechnung und Auszahlung des Abgeltungsanspruchs erfolgt durch die Bezüge zahlende Stelle entsprechend der Bezüge-Zuständigkeitsanordnung (Gem. RdErl. des MF, der StK, der übrigen Min., des LRH und des Präs. LT vom 9. 12. 2014, MBl. LSA S. 710).

Der Tagessatz für den Erholungsurlaubsabgeltungsanspruch wird auf der Basis der gewöhnlichen Besoldung der letzten drei Monate vor Eintritt in den Ruhestand berechnet (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 24 und 26, juris).

Aus dem Urteil des BVerwG vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12, juris ergibt sich nicht, dass neben der Höhe der Besoldung auch hinsichtlich der Ermittlung der Arbeitstage konkret auf die letzten drei Monate abzustellen ist. Daher ist auf einen Durchschnittswert abzustellen (260 Arbeitstage im Jahr oder 21,67 Tage je Monat, das heißt 65 Tage für drei Monate), um Zufallsergebnisse zu vermeiden.

Nach § 3 des Landesrichtergesetzes vom 28. 1. 2011 (GVBl. LSA S. 30), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. 12. 2015 (GVBl. LSA S. 654), ist die Urlaubsabgeltungsregelung des § 7 Abs. 4 auch für Richter maßgebend. Daraus folgt, dass für die Berechnung des Abgeltungsanspruchs die (fiktiven) Dienstbezüge der letzten drei Monate zu Grunde zu legen sind, die Richter bekommen hätten, wenn sie noch im Dienst wären (dass Dienstbezüge zum Teil einbehalten wurden, bleibt also unberücksichtigt).

Bei der Berechnung des Abgeltungsanspruchs sind nur diejenigen Bestandteile der Besoldung zu berücksichtigen, die ein Beamter gewöhnlich bekommen hätte, wenn er während seiner aktiven Dienstzeit Erholungsurlaub genommen hätte (die Besoldung, die während des Erholungsurlaubs weitergezahlt worden wäre) (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 25, juris). Unter Hinweis auf das Urteil des EuGH vom 20. 1. 2009 – C-350/06 und C-520/06 –, Rn. 61, juris, stellt das BVerwG auf diejenigen Besoldungszahlungen ab, die dem Beamten während einer fiktiven Erholungszeit, die dem bezahlten Mindestjahresurlaub entspricht, weitergezahlt worden wären. Das BVerwG verweist hier zwar auf die gesamte Besoldung des Beamten nach § 1 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes, unregelmäßige Besoldungsbestandteile oder Einmalzahlungen sind jedoch bei der Berechnung der gewöhnlichen Besoldung nicht erfasst, da das Bundesrecht, welches in diesem Fall anzuwenden war, insbesondere keine Jahressonderzahlung vorsieht.

3.6 Derartige Besoldungsbestandteile sind auch nach der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt nicht zu berücksichtigen; sie gehören nicht zur gewöhnlichen Besoldung und, nach der Terminologie des EuGH, nicht zum gewöhnlichen Arbeitsentgelt als maßgebliche Größe für die Berechnung der finanziellen Vergütung des krankheitsbedingt nicht genommenen Erholungsurlaubs. Der EuGH hat lediglich auf das gewöhnliche Arbeitsentgelt verwiesen, welches während des bezahlten Mindestjahresurlaubs weitergezahlt worden wäre. Mit diesem Verweis auf das Weiterzahlen von Entgelt hat der EuGH jedoch deutlich gemacht, dass es nur um die regelmäßigen und permanent sich wiederholenden Zahlungen gehen soll. Dieses Kriterium ist jedoch allein bei den monatlich wiederkehrenden Zahlungen an Beamte gegeben. Eine jährliche Einmalzahlung kann daher, ausgehend von ihrer besoldungsrechtlich verankerten Konzeption, nicht weitergezahlt werden; sie ist aufgrund ihrer Einmaligkeit gerade keine regelmäßige und fortlaufende Zahlung.

Erschwerniszulagen sind ebenfalls nicht zu berücksichtigen, wenn diese Zulagen für eine tatsächlich eingetretene Erschwernis durch Spitzabrechnung ermittelt und gewährt werden, wie z. B. für Dienst zu ungünstigen Zeiten (§ 3 Abs. 2 der Erschwerniszulagenverordnung des Landes Sachsen-Anhalt vom 22. 12. 2011, GVBl. LSA S. 880, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 7. 10. 2015, GVBl. LSA S. 474). Werden Erschwerniszulagen jedoch – ähnlich wie Stellenzulagen – pauschalierend als laufender fester Monatsbetrag abgegolten und während eines Erholungsurlaubs weitergezahlt, wie es z. B. für die Sicherheitszulage und die Zulage für Wechselschichtdienst zutrifft, sind sie bei der Abgeltung von Erholungsurlaubsansprüchen zu berücksichtigen.

Die auf Antrag gewährten vermögenswirksamen Leistungen sind nicht zu berücksichtigen, weil sie als sonstiger Bezug zunächst eine entsprechende individuelle Willensäußerung des jeweiligen Beamten voraussetzen. Sie sind damit kein gewöhnlicher Besoldungsbestandteil, der allen Beamten gleichermaßen und ohne weitere Zwischenschritte zusteht.

Gleiches gilt daher auch für Vergütungen, Leistungsprämien oder Leistungszulagen.

Daraus ergibt sich folgendes Berechnungsbeispiel:

Besoldung	Januar 2016	Februar 2016	März 2016
Grundgehalt	2 907	2 907	2 907
Familienzuschlag	126	126	126
Allgemeine Stellenzulage	20	20	20
Polizeizulage	127	127	127
monatlicher Gesamtbetrag	3 180	3 180	3 180
Gesamtbetrag für drei Monate		9 540 Euro	
9 540 Euro x 35 Urlaubstage/65 Arbeitstage (Fünf-Tage-Woche)	=	5 136,92 Euro	
Urlaubsabgeltungsanspruch für 35 Urlaubstage	=	5 136,92 Euro	

Eine Anrechnung der Erholungsurlaubsabgeltung bei Versorgungsbezügen ist ausgeschlossen. Dies folgt aus dem unionsrechtlichen Anwendungsvorrang der Verpflichtung zur Abgeltung nicht genommenen unionsrechtlich zu gewährleistenden Mindestjahresurlaubs. Nach dieser Verpflichtung zur Erholungsurlaubsabgeltung soll der Betroffene gerade in den Genuss des (nunmehr geldwerten) Erholungsanspruches gelangen. Diesem Erfordernis stünde entgegen, wenn der Abgeltungsbetrag auf Versorgungsbezüge anzurechnen wäre.

3.7 Die Verjährung des Erholungsurlaubsabgeltungsanspruchs richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) (BVerwG, Urteil vom 31. 1. 2013 – 2 C 10/12 –, Rn. 28, juris). Somit unterliegt der Erholungsurlaubsabgeltungsanspruch der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§ 195 BGB), die mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 BGB).

Zum Ende des Jahres 2016 verjährt z. B. der Erholungsurlaubsabgeltungsanspruch von Beamten, die im Laufe des Jahres 2013 in den Ruhestand versetzt wurden. Bei der Berechnung des Erholungsurlaubsabgeltungsanspruches sind ausgehend von der 15-monatigen Verfallsfrist (siehe Nummer 2) die noch nicht verfallenen Erholungsurlaubsansprüche (unionsrechtlicher Mindestjahresurlaub abzüglich genommener Erholungsurlaubstage) zu berücksichtigen (siehe Nummer 3.4), hier aus den Urlaubsjahren 2012 und anteilig 2013, soweit die Versetzung in den Ruhestand im ersten Quartal des Jahres 2013 erfolgte auch aus dem Urlaubsjahr 2011.

3.8 Nach dem Urteil des EuGH vom 12. 6. 2014 – C-118/13 –, juris, darf der unwägbare Eintritt des Todes der Beamten nicht rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Mindestjahresurlaub führen. Erben des Verstorbenen können deshalb vom Dienstherrn Erholungsurlaubsabgeltungsansprüche des unionsrechtlich zu gewährleistenden Mindestjahresurlaubs verlangen, wenn der Erholungsurlaub aufgrund vorangegangener Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses oder bis zum Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit nicht in Anspruch genommen werden konnte. Dies gilt nur für Ansprüche, die zum Zeitpunkt des Todes der Erblasser noch nicht verfallen oder verjährt sind. Zum Nachweis der Erbenstellung ist regelmäßig der Erbschein erforderlich.

Zu § 8
Ansparung des Erholungsurlaubs zur Kinderbetreuung

1. § 8 Abs. 1 regelt die Ansparung des Erholungsurlaubs. Angespart werden kann der über den unionsrechtlich zu gewährleistenden Mindestjahresurlaub von vier Wochen hinausgehende Erholungsurlaub. Die Ansparung erfolgt auf Antrag. Der Antrag kann sich sowohl auf den am Ende eines Jahres – unter Zugrundelegung der zu diesem Zeitpunkt gewählten wöchentlichen Arbeitszeit – noch vorhandenen Erholungsurlaubsanspruch als auch auf eine konkrete Anzahl von Erholungsurlaubstagen beziehen, die dann vom Erholungsurlaubsanspruch des jeweiligen Urlaubsjahres abgezogen werden. Der Antrag kann jederzeit im Laufe des Urlaubsjahres gestellt werden. § 3 Abs. 4 gilt entsprechend, das heißt der angesparte Erholungsurlaub ist über den gesamten Ansparungszeitraum entsprechend der zum jeweiligen Zeitpunkt der Ansparung gewählten wöchentlichen Arbeitszeit aufzulisten und bei Bewilligung gegebenenfalls entsprechend umzurechnen.

2. § 8 Abs. 2 enthält Regelungen zum Verfall und zur Abwicklung des angesparten Erholungsurlaubs. Die Inbezugnahme des § 7 Abs. 3 hat zur Folge, dass zur Kinderbetreuung angesparter Erholungsurlaub in dem Umfang nicht verfällt, in dem er krankheitsbedingt nicht bis zum Ende des Urlaubsjahres genommen werden kann, in dem das jüngste Kind das zwölfte Lebensjahr vollendet. Er ist dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzuzurechnen, in dem die Erkrankung endet. Hiervon sind nur die Ausnahmefälle krankheitsbedingt nicht genommenen Erholungsurlaubs erfasst. Für den Regelfall gilt die generelle Regelung, dass angesparter Erholungsurlaub verfällt, wenn er nicht spätestens in dem Urlaubsjahr genommen wird, in dem das jüngste Kind das zwölfte Lebensjahr vollendet.

Beispiel:

Das jüngste Kind einer Beamtin vollendet das zwölfte Lebensjahr 2016. Die Beamtin selbst erkrankt 2016, so dass sie ihren angesparten Erholungsurlaub 2016 nicht mehr nehmen kann. Dieser ist wie der reguläre Erholungsurlaub aus 2016 zu behandeln und verfällt nach § 7 Abs. 2, wenn er nicht bis spätestens am 30. 9. 2017 genommen worden ist. Ist die Beamtin am 31. 3. 2018 immer noch oder erneut krank, verfällt der bis dahin nicht genommene angesparte Erholungsurlaub endgültig. Eine Abgeltung erfolgt in diesem Fall nicht, da nach § 7 Abs. 4

nur der unionsrechtlich zu gewährleistende Mindestjahresurlaub von vier Wochen abzugelten ist und es sich bei dem angesparten Erholungsurlaub gerade um den über den unionsrechtlich zu gewährleistenden Mindestjahresurlaub von vier Wochen hinausgehenden Erholungsurlaub handelt.

Zu § 10
Erkrankung

1. § 10 Abs. 1 verzichtet auf die unverzügliche Anzeige der Dienstunfähigkeit.

2. In § 10 Abs. 2 wird klargestellt, dass sich der bewilligte Erholungsurlaub infolge der Erkrankung nicht automatisch verlängert. Vielmehr handelt es sich bei einer Verlängerung um einen neuen Erholungsurlaub, für den dieselben Bestimmungen wie für alle Bewilligungen von Erholungsurlaub gelten, wie z. B. das Antragserfordernis (§ 1 Abs. 4) oder die Voraussetzung, dass die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte sichergestellt ist (§ 2 Abs. 1).

Zu § 11
Sonderurlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte oder zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

§ 11 Abs. 3 schafft einen Sonderurlaubstatbestand für Mitglieder eines Wahlvorstandes.

§ 11 Abs. 3 ist als Ermessensvorschrift ausgestaltet. Es steht daher im Ermessen des jeweiligen Dienstherrn, ob Sonderurlaub mit Besoldung bewilligt wird. Für den Landesbereich wird jedoch empfohlen, das Ermessen so zu verstehen, dass in der Regel Sonderurlaub mit Besoldung bewilligt wird.

Der Sonderurlaub bezieht sich, anders als § 11 Abs. 1 Nr. 1, nicht auf den Wahlsonntag selbst, kann jedoch, um seinen Zweck zu erfüllen, nur im nahen zeitlichen Zusammenhang zur Wahl bewilligt werden. Als Mitglieder von Wahlvorständen sind alle Wahlvorstände erfasst, also insbesondere Brief- und Urnenwahlvorstände.

Zu § 12
Sonderurlaub zur Ableistung von Freiwilligendiensten

Als Höchstdauer ist eine Beurlaubung von bis zu 24 Monaten zulässig. Lediglich dienstliche Gründe reichen für die Ablehnung eines Sonderurlaubsantrags aus. Die Bewilligung des Sonderurlaubs ist als Ermessensentscheidung ausgestaltet. Anstelle des Ersatzdienstes ist der Bundesfreiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz getreten, für den ebenfalls Sonderurlaub bis zu 24 Monaten bewilligt werden kann.

Zu § 13
Sonderurlaub für Zwecke der zivilen oder militärischen Verteidigung oder entsprechender Einrichtungen

1. § 13 Abs. 1: Nach § 9 Abs. 4 Satz 2 des Brandschutzgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. 6. 2001 (GVBl. LSA S. 190), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. 6. 2014 (GVBl. LSA S. 288, 341), und § 14 Abs. 2 Satz 2 des Katastrophenschutzgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. 8. 2002 (GVBl. LSA S. 339), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. 6. 2005 (GVBl. LSA S. 320), sind Arbeitnehmer für die Dauer der Teilnahme an Einsätzen oder Aus- und Fortbildungsveranstaltungen der Feuerwehren und des Katastrophenschutzes unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes von der Arbeitsleistung freigestellt, sofern sie hieran während der Arbeitszeit teilnehmen müssen. § 13 Abs. 1 regelt diesen Anspruch für Beamte. Weiterhin wird dieser Anspruch auf alle Fälle der Mitwirkung von Beamten in Einheiten und Einrichtungen der Wasserwehr, der Feuerwehr sowie Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes erweitert.

§ 15 Abs. 1 UrlVO in der bis zum 31. 12. 2014 geltenden Fassung stellte für die Bewilligung von Sonderurlaub tatbestandlich auf das Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses und das Nichtvorliegen entgegenstehender dienstlicher Gründe ab. Einsätze der Wasserrettung, der Feuerwehr und von Organisationen des Zivil- oder Katastrophenschutzes sowie die Teilnahme an auf diese Einsätze vorbereitenden Übungen liegen stets in dringendem öffentlichen Interesse, so dass auf die explizite Benennung dieses Tatbestandsmerkmals verzichtet wird. Aufgrund des regelmäßig vorliegenden dringenden öffentlichen Interesses in diesen Fällen kann die Bewilligung des Sonderurlaubs auch nur abgelehnt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe der Sonderurlaubsbewilligung entgegenstehen. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn ein Beamter zur Mitwirkung im bei seiner Behörde gebildeten Katastrophenschutzstab herangezogen werden soll. Damit wird ausgeschlossen, dass lediglich durch die Abwesenheit des Beamten sich ergebende Störungen des Dienstbetriebes oder -ablaufs, die die Funktionsfähigkeit der Behörde nicht wesentlich beeinträchtigen, als Ablehnungsgrund herangezogen werden können.

2. In § 13 Abs. 2 erfolgt ebenfalls die Gleichstellung von Wasserwehr, Feuerwehr und Organisationen des Zivil- und Katastrophenschutzes. Der Anspruch auf Sonderurlaub wird auf die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erweitert. Im Unterschied zu § 13 Abs. 1 reicht es für die Ablehnung des Sonderurlaubs in den hier angesprochenen Fällen jedoch aus, wenn dienstliche Gründe der Sonderurlaubsbewilligung entgegenstehen.

Zu § 15
Sonderurlaub für fachliche, staatspolitische, kirchliche oder sportliche Zwecke

1. Nach § 15 Satz 1 Nr. 1 kann keine Berücksichtigung erfolgen, sofern der mögliche dienstliche Nutzen der Aus- und Fortbildung oder des Studiums bislang rein theoretisch ist. Dies ist z. B. der Fall, wenn Beamte ihr erworbenes Wissen erst auf einem anderen Dienstposten verwerten können und noch nicht absehbar ist, ob für diese anderweitige Beschäftigung auch wirklich ein konkretes dienstliches Bedürfnis besteht. Anders wäre es, wenn der Dienstherr diese Aus- und Fortbildung oder dieses Studium veranlasst hätte.

2. Zu § 15 Satz 1 Nr. 2 wird darauf hingewiesen, dass Sonderurlaub nur für die Ablegung von Klausurarbeiten oder mündlichen Prüfungen zu bewilligen ist, nicht jedoch für die Vorbereitung auf diese.

3. § 15 Satz 1 Nr. 4 regelt den Sonderurlaub für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nach § 8 des Bildungsfreistellungsgesetzes. Im Hinblick auf eine Gleichbehandlung der Statusgruppen wird mit diesem Sonderurlaubstatbestand nicht nur der für Arbeitnehmer geltende Freistellungsanspruch sondern auch das damit verbundene Verfahren gemäß den §§ 2 und 4 des Bildungsfreistellungsgesetzes grundsätzlich auf Beamte übertragen (siehe auch Durchführungshinweise zu § 16). Eine Bewilligung von Sonderurlaub ist abzulehnen, soweit die Veranstaltung thematisch nicht der berufsspezifischen Weiterbildung dient.

4. Bei § 15 Satz 1 Nr. 5 ist im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Statusgruppen gewollt, dass nicht nur der für Arbeitnehmer geltende Freistellungsanspruch nach dem Gesetz zur Freistellung ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätiger Personen vom 23. 1. 1996 (GVBl. LSA S. 50), zuletzt geändert durch Artikel 40 des Gesetzes vom 7. 12. 2001 (GVBl. LSA S. 540), sondern auch das damit verbundene Verfahren auf Beamte übertragen wird. Dementsprechend ist der geforderte Nachweis über ehrenamtliche Jugendarbeit nur dann geeignet, wenn er von einem öffentlichen oder einem nach § 75 des Achten Buches Sozialgesetzbuch anerkannten Träger der freien Jugendhilfe (§ 1 Abs. 3 des Gesetzes zur Freistellung ehrenamtlich in der Jugendarbeit tätiger Personen) erstellt worden ist. Die bloße Teilnahme an Trainingslagern von Sportvereinen oder an Klassenfahrten ist davon nicht erfasst.

Zu § 16
Dauer des Sonderurlaubs in den Fällen der § 13 Abs. 2 und § 15

In § 16 Abs. 1 wurde der Sonderurlaubstatbestand für die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen nach dem Bildungsfreistellungsgesetz berücksichtigt. Dieser darf – abweichend von den anderen genannten Sonderurlaubstatbeständen – im Einzelfall fünf Arbeitstage nicht überschreiten. Anders als im Bildungsfreistellungsgesetz ist eine Zusammenfassung von Ansprüchen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Bildungsfreistellungsgesetz) nicht möglich.

Zu § 17
Sonderurlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder in einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit

§ 17 regelt den Sonderurlaubstatbestand zur Ausübung einer Tätigkeit in der Verwaltung oder einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (orientiert an der Bundesregelung in § 9 der Sonderurlaubsverordnung).

Zu § 20
Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen

1. Nach § 20 Abs. 1 ist der Sonderurlaub nur im notwendigen Umfang zu bewilligen, meistens nur stundenweise. Soweit Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Funktionszeit) es erlauben, ohne Beurlaubung vom Dienst fernzubleiben, besteht keine Notwendigkeit für die Nutzung dieses Tatbestandes. Aus der Pflicht der Beamten, sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen (§ 34 Satz 1 BeamtStG), folgt, dass sie sich um Arzttermine bemühen müssen, die außerhalb der individuellen Arbeitszeit liegen. Der Sonderurlaub ist für die Dauer der Abwesenheit vom Dienst zu bewilligen, das schließt sowohl die Behandlungszeit als auch die Wege- und Wartezeiten mit ein. Mit „ärztlicher Behandlung“ wird die ärztliche Untersuchung, unabhängig davon, ob diese von einem Facharzt oder einem Allgemeinmediziner vorgenommen wird, und die ärztliche Behandlung (z. B. Massagen, Krankengymnastik) erfasst. § 20 Abs. 1 geht davon aus, dass die Beamten während der notwendigen Abwesenheit vom Dienst (noch) dienstfähig sind, weshalb bei dringenden dienstlichen Gründen eine Beurlaubung auch versagt werden kann. Was dringende dienstliche Gründe sind, ist nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. Gründe sind nur dann dringend, wenn sie zur Beeinträchtigung der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben führen. Dabei darf die Beeinträchtigung nicht so schwerwiegend sein wie bei zwingenden dienstlichen Gründen (siehe §§ 13, 23 Abs. 1). Die Grenze für die Versagung der Beurlaubung ist allerdings dann gegeben, wenn die vom Verordnungsgeber gewollte – aus der Fürsorgepflicht abzuleitende – Möglichkeit einer Beurlaubung praktisch untergraben wird.

2. § 20 Abs. 2 regelt den Sonderurlaub aus anderen wichtigen persönlichen Gründen. Sonderurlaub aus anderen – nicht dem § 20 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 Nrn. 1 bis 6 entsprechenden – wichtigen persönlichen Gründen ist im notwendigen Umfang und nur im nahen zeitlichen Zusammenhang zum jeweiligen Ereignis zu bewilligen. Die Beurlaubung aus anderen wichtigen persönlichen Gründen konkretisiert die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, beschränkt sich jedoch – schon im Hinblick auf den Ausnahmecharakter des Sonderurlaubs – auf bedeutungsvolle oder schwerwiegende Ereignisse des Beamten. Das bedeutet, dass darunter nicht das subjektive Interesse oder Bedürfnis des Beamten zu verstehen ist. Es erscheint nur dann als billig und zumutbar, dass der Dienstherr mit Rücksicht auf die ihm obliegende Fürsorgepflicht kurzfristig auf die Dienstleistung des Beamten – ohne dafür einen Ausgleich zu verlangen – verzichtet, wenn vorrangige außerdienstliche Pflichten zeitlich mit der Dienstleistungspflicht kollidieren. Dabei liegt es im Ermessen des Dienstherrn, unterschiedliche Fallgestaltungen, auch wenn sie sämtlich als wichtige persönliche Gründe angesehen werden, unterschiedlich zu gewichten.

Im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Statusgruppen (§ 22 Abs. 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder – Anlage der Bek. des MF vom 20. 11. 2006, MBl. LSA 2007 S. 163, zuletzt geändert durch Anlage der Bek. vom 30. 7. 2015, MBl. LSA S. 573 – in Verbindung mit § 3a des Entgeltfortzahlungsgesetzes vom 26. 5. 1994, BGBl. I S. 1014, 1065, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 16. 7. 2015, BGBl. I S. 1211) kann Sonderurlaub aus anderem wichtigen persönlichen Grund auch für die Spende von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen im Sinne von § 9 des Transfusionsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. 8. 2007 (BGBl. I S. 2169), geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 17. 7. 2009 (BGBl. I S. 1990), bewilligt werden.

2.1 Für die wichtigen persönlichen Gründe nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 Nrn. 1 bis 6 ist der Sonderurlaub nur in dem angegeben Umfang zu bewilligen.

2.1.1 In § 20 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 1 wird ein Tag Sonderurlaub für die Eheschließung oder die Begründung einer Lebenspartnerschaft aufgenommen. Erfasst sind hier nur Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. 2. 2001 (BGBl. I S. 266), zuletzt geändert durch Artikel 19 des Gesetzes vom 20. 11. 2015 (BGBl. I S. 2010). Die Aufnahme in den Katalog entspricht dem Gewollten, die Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft als einen wichtigen persönlichen Grund im Sinne von § 20 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 anzusehen.

2.1.2 Sonderurlaub nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 Nrn. 2 und 3 kann nicht für unverheiratete oder nicht verpartnerte Lebenspartner bewilligt werden. In der Rechtsprechung ist ausgeurteilt, dass unverheiratete Paare – anders als eingetragene Lebenspartnerschaften – nicht mit Eheleuten gleichbehandelt werden müssen; dies stellt auch keinen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vom 14. 8. 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. 4. 2013 (BGBl. I S. 610), dar.

2.2 Mit § 20 Abs. 2 Satz 2 wird eine langjährige Tätigkeit im Öffentlichen Dienst mit einem Sonderurlaubstatbestand berücksichtigt. Die Regelung ist als Ermessensvorschrift ausgestaltet. Das bedeutet, dass die Möglichkeit der Bewilligung von Sonderurlaub nur für den Fall gegeben ist, dass überhaupt eine Regelung zum Dienstjubiläum besteht. Wie diese dann ausgestaltet ist, z. B. wie die förmliche Würdigung erfolgt und was die Tätigkeit im öffentlichen Dienst umfasst, kann jeder Dienstherr oder beim Land jedes Ressort selbst entscheiden. Hier soll – auch wenn nicht wie in § 20 Abs. 2 Satz 1 ausdrücklich formuliert – der Sonderurlaub nur im nahen zeitlichen Zusammenhang zum jeweiligen Dienstjubiläum bewilligt werden.

3. § 20 Abs. 3 schafft eine Vollregelung (ohne Rechenschritte und eine Hinzuziehung des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch) des Sonderurlaubs zur Betreuung erkrankter Kinder. Diese steht im Zusammenhang mit den Regelungen des § 20 Abs. 4 und 5.

Sonderurlaub bei Erkrankung eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes ist auch nach Vollendung des zwölften Lebensjahres möglich und unabhängig davon, ob es im eigenen Haushalt lebt. Die Hilfebedürftigkeit des Kindes muss sich aus der Behinderung ergeben und nicht ausschließlich aus dessen Erkrankung.

Als Alleinerziehend im Sinne des § 20 Abs. 3 gelten Personen, die mit einem oder mehreren minderjährigen Kindern zusammenleben und allein für deren Pflege und Erziehung sorgen (§ 21 Abs. 3 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch).

4. § 20 Abs. 4 Satz 2 regelt, dass bei kurzfristiger Erkrankung eines Angehörigen nach § 20 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 oder eines Kindes nach § 20 Abs. 3 nur noch auf Verlangen des Dienstvorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung bezogen auf die Erkrankung des Angehörigen oder des Kindes vorzulegen ist. Das Verlangen steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstvorgesetzten. Zur Verwaltungsvereinfachung wird empfohlen, dass insbesondere bei kurzfristigem Sonderurlaub von bis zu drei Tagen in der Regel auf eine ärztliche Bescheinigung verzichtet wird. Es stellt keine Diskriminierung dar, wenn im Einzelfall ab dem ersten Tag Sonderurlaub ein Nachweis verlangt wird. Es bedarf in diesem Einzelfall auch weder einer Begründung noch eines sachlichen Grundes oder sogar eines Verdachtsmomentes (siehe auch BAG, Urteil vom 14. 11. 2012 – 5 AZR 886/11 –, juris). Es gibt keine legal definierten Ausübungsvoraussetzungen. Die Grenze findet das Verlangen an den allgemeinen Schranken jeder Rechtsausübung: es darf nicht schikanös oder willkürlich sein und weder gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz noch gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen.

5. In § 20 Abs. 5 wird geregelt, dass auch halbe Sonderurlaubstage bewilligt werden können, wenn dringende dienstliche Gründe (siehe § 20 Abs. 1) nicht entgegenstehen. Die Dauer der halben Sonderurlaubstage berechnet sich nach der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten Arbeitszeit (individuelle Sollarbeitszeit). Durch den Bezug zum jeweiligen Arbeitstag wird klargestellt, dass das Arbeitssoll des konkreten Arbeitstages maßgeblich ist. Eine Kopplung eines halben Sonderurlaubstages mit Zeitausgleich ist nicht vorgesehen. Die Bewilligung von Sonderurlaub ist auch zulässig, wenn der Dienst bereits angetreten wurde. Arbeitszeitrechtlich gilt dann die individuelle Sollarbeitszeit als erfüllt. Urlaubsrechtlich ist dann zu unterscheiden, ob ein halber oder ein ganzer Sonderurlaubstag in Anspruch genommen wird. Ist dabei mindestens die Hälfte der individuellen Sollarbeitszeit tatsächlich geleistet worden, gilt nur ein halber Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen. Andernfalls, also wenn weniger als die Hälfte der individuellen Sollarbeitszeit geleistet wurde, gilt ein ganzer Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen. Arbeitszeitmäßig führt somit die Bewilligung von Sonderurlaub nach Dienstantritt nicht zu einer Überschreitung der individuellen Sollarbeitszeit. So soll verhindert werden, dass Mehrarbeitszeit (Überstunden) durch die Inanspruchnahme von Sonderurlaub entsteht, die anschließend wiederum zu Zeitausgleichsansprüchen führen würde. Diese Regelungen dienen der Begrenzung und der Verhinderung von Missbrauch. Sie ermöglichen jedoch in Notsituationen, z. B. wenn eine Betreuung eines Kindes erst durch akute Erkrankung im Laufe eines Tages erforderlich wird oder die Eltern sich untereinander oder mit anderen Betreuungspersonen im Laufe eines Tages abwechseln, den Eltern mehr Flexibilität.

Beispiel 1:

Eine Beamtin mit einer individuellen Sollarbeitszeit von acht Stunden je Arbeitstag leistet

a) zwei Stunden Dienst. Hier gilt ein ganzer Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen.

b) sechs Stunden Dienst. Hier gilt ein halber Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen.

Die jeweils mehr geleisteten zwei Stunden Dienst werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Beispiel 2:

Eine Beamtin mit einer individuellen Sollarbeitszeit von 6,4 Stunden (also sechs Stunden und 24 Minuten täglich bei einer 32-Stunden Woche) je Arbeitstag leistet

a) zwei Stunden Dienst. Hier gilt ein ganzer Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen.

b) vier Stunden Dienst. Hier gilt ein halber Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen.

Die mehr geleisteten zwei Stunden oder 0,8 Stunden (= 48 Minuten) Dienst werden nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Beispiel 3:

Ein Lehrer mit einer für den Tag der Erkrankung seines Kindes festgelegten Sollarbeitszeit von vier Unterrichtsstunden leistet

a) eine Unterrichtstunde Dienst. Hier gilt ein ganzer Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen.

b) drei Unterrichtstunden Dienst. Hier gilt ein halber Sonderurlaubstag als in Anspruch genommen.

Die jeweils mehr geleistete eine Unterrichtstunde Dienst wird nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Zu § 21
Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge, Rehabilitation oder Sterbebegleitung

1. § 21 Abs. 1 regelt den Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation. Mit der vereinfachten Fassung werden alle Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation der unterschiedlichsten Leistungsträger erfasst, einschließlich der Mutter-Kind- oder Vater-Kind-Rehabilitationsmaßnahmen. Auf die Festlegung einer einheitlichen Höchstdauer wird verzichtet. Ein Anspruch besteht auf Bewilligung von Sonderurlaub für die bescheinigte Dauer der Maßnahme. Soweit die An- oder Abreise am ersten oder letzten Tag der bewilligten Rehabilitationsmaßnahme nicht möglich oder zumutbar ist, kann auch für diese Tage Sonderurlaub bewilligt werden.

Entgegen langjähriger Praxis kann Sonderurlaub für eine lediglich von der Kureinrichtung empfohlene Nachkur oder Schonzeit (Übergangszeit von der Kur bis zum Dienstantritt von bis zu fünf Tagen) nicht mehr bewilligt werden.

2. § 21 Abs. 2 begründet einen Sonderurlaubsanspruch auch für Rehabilitationsmaßnahmen von Kindern, wenn die Begleitung des Kindes erforderlich ist und der jeweilige Leistungsträger das Erfordernis festgestellt hat. Beispielsweise werden nach der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Bundesbeihilfeverordnung vom 13. 6. 2013 (GMBl. S. 722) zu § 35 Abs. 1 Nr. 1 der Bundesbeihilfeverordnung Kosten für die Begleitung von Kindern nur in besonderen Einzelfällen erstattet. Bei Kostenübernahme durch den jeweiligen Leistungsträger soll Sonderurlaub für die vom Leistungsträger festgelegte Dauer bewilligt werden.

3. § 21 Abs. 3 begründet einen Sonderurlaubsanspruch für die Beaufsichtigung oder Betreuung von Kindern, die an einer weit fortgeschrittenen letalen Erkrankung leiden, und in den letzten Wochen oder Monaten vor ihrem Tod von einem Elternteil begleitet werden. Die Regelung übernimmt für Beamte als Sonderurlaubstatbestand die Regelung zum Krankengeldanspruch für Beschäftigte bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 Abs. 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und somit auch die Praxis der Gewährung von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes bei Beschäftigten.

Zu § 22
Sonderurlaub in anderen Fällen

1. § 22 Abs. 1 erfasst Sonderfälle, insbesondere die Beurlaubung zu Fraktionen des Landtages oder zum Auslandsschuldienst. In § 22 Abs. 1 Satz 3 wird festgelegt, dass grundsätzlich eine Zuweisung nach § 20 BeamtStG vor einer Beurlaubung zu prüfen ist.

2. § 22 Abs. 2 ergänzt den Anspruch für Beamte, den Beschäftigte bereits aus den Regelungen des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) haben. Mit dem statischen Verweis auf die §§ 2 bis 4 sowie § 7 Abs. 3 und 4 PflegeZG wird den Beamten ein Anspruch auf Pflegezeit ohne Besoldung eingeräumt. Das heißt es ist lediglich eine Bewilligung von Sonderurlaub oder ganzen Tagen möglich, nicht jedoch eine teilweise Freistellung.

Durch § 22 Abs. 2 werden die Regelungen für beide Statusgruppen weiter angenähert. Ein vollständiger Gleichklang besteht jedoch nicht, weil nach dem Inkrafttreten der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt für die Beschäftigten eine Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 3 des Familienpflegezeitgesetzes vom 6. 12. 2011, BGBl. I S. 2564, geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. 12. 2014, BGBl. I S. 2462) und ein Pflegeunterstützungsgeld (§ 2 Abs. 3 Satz 2 PflegeZG i. V. m. § 44a Abs. 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch) geregelt wurden.

3. Nach § 22 Abs. 3 Satz 2 ist die Zustimmung des für Besoldung zuständigen Ministeriums nur noch für unmittelbare Landesbeamte erforderlich.

Zu § 23
Widerruf, Ersatz von Mehraufwendungen

Der Widerruf einer Sonderurlaubsbewilligung knüpft – wie die Anordnung von Mehrarbeit gemäß § 63 Abs. 2 LBG LSA oder die Versagung einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen gemäß § 65 Abs. 1 LBG LSA – an das Vorliegen zwingender dienstliche Gründe an. Laut Urteil des BVerwG vom 31. 1. 2008 – 2 C 31/06 –, Rn. 19, juris, sind hohe Anforderungen an die zu erwartenden Nachteile für den Dienstbetrieb zu stellen. Dies betrifft sowohl die Schwere als auch den Grad der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts. Gründe sind nur dann zwingend, wenn sie mit großer Wahrscheinlichkeit zu schwerwiegenden Beeinträchtigungen der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben führen würden.

Zu § 24
Besoldung, Beihilfe, Heilfürsorge

1. § 24 Abs. 3 erfasst auch den Sonderurlaubstatbestand nach § 22 Abs. 2 in Verbindung mit § 2 PflegeZG, da dieser mit bis zu zehn Arbeitstagen in der zeitlichen Grenze von bis zu einem Monat liegt.

Für die Monatsfrist nach § 24 Abs. 2 Satz 3 und Abs. 3 gilt § 188 Abs. 2 und 3 in Verbindung mit § 187 Abs. 2 Satz 1 BGB.

2. Mit § 24 Abs. 4 erfolgt eine Anpassung an den Sonderurlaubstatbestand in § 22 Abs. 2, der Pflegezeit in Verbindung mit den §§ 3 und 4 PflegeZG. Da diese nach § 4 Abs. 1 PflegeZG längstens sechs Monate dauern kann, ist eine Regelung zur Krankenfürsorge für diesen Zeitraum erforderlich. Dies entspricht dem gegebenen Anspruch auf Krankenfürsorge in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften für Beamte mit Dienstbezügen bei Beurlaubungen aus familiären Gründen nach § 65 Abs. 3 LBG LSA. Dies gilt für Beamte, die Anspruch auf Gewährung von Heilfürsorge haben, entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beihilfevorschriften die Heilfürsorgevorschriften treten. Soweit eine Teilzeitbeschäftigung fortbesteht, bleibt der originäre Beihilfeanspruch bestehen. Vollständig von der Arbeitsleistung nach § 3 PflegeZG freigestellte Beschäftigte erhalten nach § 44a des Elften Buches Sozialgesetzbuch Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Abschnitt 3
Vorgriffsregelungen, rückwirkendes Außerkrafttreten

1. § 3 Abs. 1, § 6 Abs. 2 Satz 2, § 7 Abs. 3 und 4 und § 21 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 2 sowie § 11 Abs. 3 wurden im Einvernehmen zwischen den obersten Landesbehörden bereits im Vorgriff geregelt und angewandt. Sie sind deshalb – aus Vertrauensschutzgründen – rückwirkend in Kraft getreten.

Da die Vorgriffsregelung zu § 3 Abs. 1, § 6 Abs. 2 Satz 2, § 7 Abs. 3 und 4 und § 21 Abs. 1 Satz 1 und 2 und Abs. 2 erst mit Schreiben des Ministeriums vom 8. 4. 2013 getroffen wurde, sind bereits bestandskräftig gewordene Bewilligungen von Sonderurlaub aus der Zeit vom 1. 1. 2013 bis zur Kenntnisnahme der jeweiligen Dienststelle von der Vorgriffsregelung auf Antrag rückwirkend anzupassen.

2. Die Urlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. 11. 2001 (GVBl. LSA S. 464), zuletzt geändert durch Verordnung vom 26. 11. 2012 (GVBl. LSA S. 543), ist mit Ablauf des 31. 12. 2014 außer Kraft getreten. Von dem Außerkrafttreten mit Wirkung vom 31. 12. 2012 sind folgende Regelungen erfasst:

a) § 4 Abs. 1 Satz 1: altersdiskriminierende Staffelung der Urlaubsdauer
(neu: einheitlich altersunabhängiger Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen) und

b) § 23 Abs. 1 Satz 1: maximale Dauer einer Maßnahme einer medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation von vier Wochen
(neu: vom Leistungsträger bewilligte Dauer der Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation).

Abschnitt 4
Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem RdErl. gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Abschnitt 5
Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieser RdErl. tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

Gleichzeitig treten folgende Rundschreiben und -Erl. außer Kraft:

a) RdSchr. des MI über die Anwendung der Urlaubsverordnung für Beamte; Sonderurlaub für Informationsfahrten nach Berlin oder Bonn vom 9. 7. 1996 – 15.22.03030.2.11 – (n. v.),

b) RdErl. des MI über Sonderurlaub gemäß § 24 Abs. 1 der Urlaubsverordnung vom 10. 11. 1998 (MBl. LSA S. 2179),

c) RdErl. des MI über Sonderurlaub gemäß § 24 der Urlaubsverordnung vom 26. 8. 1999 (MBl. LSA S. 1350),

d) RdSchr. des MI über Hinweise zur Anwendung des § 22 Abs. 2 Satz 3 der Urlaubsverordnung (UrlVO) vom 3. 1. 2006 – 15.22-03020/0-214 – (n. v.),

e) RdSchr. des MF zu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. 3. 2012 – 9 AZR 529/10 – Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer vom 10. 4. 2012 – 161-03020/0 – (n. v.),

f) RdSchr. des MF zu
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. 3. 2012 – 9 AZR 529/10 – Altersabhängige Staffelung der Urlaubsdauer; mein Schreiben vom 10. 4. 2012,
EuGH Rechtsprechung zur Übertragung von krankheitsbedingt bis zum Ablauf der Verfallsfristen nicht genommenen Urlaubs im Beamtenbereich,
EuGH Urteil vom 3. 5. 2012 C-337/10 (Neidel)
vom 20. 6. 2012 – 161-03020/0 – (n. v.),

g) RdSchr. des MF über Entwurf der Verordnung über den Urlaub der Beamten im Land Sachsen-Anhalt (Urlaubsverordnung – UrlVO; Umsetzung von Rechtsprechung des EuGH zum Urlaubsrecht Schreiben vom 20. 6. 2012 – 161-03020 vom 8. 4. 2013 – 131/1312-03020/0 – (n. v.),

h) RdSchr. des MF über Geplante Novellierung der UrlVO; Hier: Sonderurlaub für ehrenamtliche Mitglieder von Wahlvorständen vom 12. 5. 2014 – 131-03020/0-220/4 – (n. v.).

An
die Behörden und Einrichtungen des Landes,
die Landkreise, Verbandsgemeinden und Gemeinden sowie sonstigen Körperschaften, Anstalten und staatlichen Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen

---

I. Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr

9112
Straßen- und Brückenbautechnik;
Technische Lieferbedingungen für Gesteinskörnungen im Straßenbau,
Ausgabe 2004, Fassung 2007 (TL Gestein-StB 04/07),
Änderungen der Anhänge A und B

RdErl. des MLV vom 9. 6. 2016 – 36/31130/16