

## Hinweise zum Erholungsurlaub von Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten (Stand: März 2015)

### Inhalt

1.	Grundsätzliches .....	1
1.1.	Wartezeit .....	1
1.2.	Lehrkräfte .....	1
1.3.	Sonstiges Personal an Schulen .....	1
1.4.	Voraussetzung und Gewährung.....	1
1.5.	Urlaubsjahr .....	2
1.6.	Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs .....	2
1.7.	Teilung des Erholungsurlaubs.....	2
1.8.	Sonderfall: Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche bei langandauernder Erkrankung .....	3
1.9.	Übertragung von „Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung“ .....	6
2.	Dauer des Erholungsurlaubs.....	7
2.1.	Bemessung des jährlichen Erholungsurlaubsanspruchs .....	7
2.2.	Dauer des Erholungsurlaubs für Beamtinnen und Beamte.....	7
2.3.	Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte .....	7
2.4.	Dauer des Erholungsurlaubs bei Teilzeitbeschäftigung.....	7
2.5.	Urlaubsansprüche bei Änderung der Arbeitszeit .....	8
2.6.	Dauer bei Beginn oder Ende des Dienst-/Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr.....	9
2.7.	Dauer des Erholungsurlaubs bei Inanspruchnahme von Elternzeit .....	10
2.8.	Dauer des Erholungsurlaubs bei Ausscheiden vor Erreichen der Altersgrenze .....	10
2.9.	Dauer des Erholungsurlaubs bei Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze.. .....	10
2.10.	Verminderung des Erholungsurlaubs bei Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge .....	10
2.11.	Rundungsvorschriften bei mehrmaliger Kürzung des Urlaubs.....	11
3.	Zusatzurlaub für Schwerbehinderte .....	11
3.1.	Rechtsgrundlage.....	11
3.2.	Bemessung des Zusatzurlaubs bei Teilzeitbeschäftigten .....	11
3.3.	Bemessung des Zusatzurlaubs bei Einstellung oder Ausscheiden im Laufe eines Kalenderjahres .....	11

3.4. Sonderfall: Lehrkräfte.....	11
4. Gesamturlaub .....	11
5. Urlaubsvergütung .....	12
6. Führung von Urlaubslisten .....	12
6.1. Grundsätzliches und Zuständigkeiten .....	12
6.2. Aufbewahrung .....	12
7. Sonderfall: Wechsel einer Lehrkraft in die allgemeine Verwaltung .....	13
Anhang .....	I
Anlage 1 .....	I
Anlage 2.....	II

## **1. Grundsätzliches**

### **1.1. Wartezeit**

Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte haben Anspruch auf Gewährung eines jährlichen Erholungsurlaubs nach den jeweils geltenden beamtenrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Bestimmungen. Der Urlaubsanspruch kann jedoch erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten seit der Einstellung geltend gemacht werden.

Bei Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst sowie bei Beamtinnen und Beamten, die zu Beginn des Urlaubsjahres (1. Januar) das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beträgt die Wartezeit drei Monate.

### **1.2. Lehrkräfte**

Leiterinnen und Leiter sowie Lehrkräfte an staatlichen Schulen, am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst für ein Lehramt sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in Klassenleitungsfunktionen erhalten gemäß § 2 Abs. 2 der Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamten in der geltenden Fassung den Erholungsurlaub in den Schulferien. Dies gilt gemäß § 44 Nr. 3 der Sonderregelungen zum TV-L für angestellte Lehrkräfte entsprechend.

Wenn bei dienstlicher Inanspruchnahme in den Schulferien, die bei Bedarf grundsätzlich möglich ist, die dienstfreien Ferientage hinter der Zahl der zustehenden Urlaubstage zurückbleiben, wird insoweit auf Antrag Erholungsurlaub außerhalb der Schulferien gewährt.

### **1.3. Sonstiges Personal an Schulen**

Das an den Schulen beschäftigte Verwaltungs- und technische Personal kann den Erholungsurlaub grundsätzlich nur in den Schulferien nehmen. Das Gleiche gilt für das sonstige Pädagogisch-Therapeutische-Fachpersonal (PTF) an Schulen.

Den Tarifbeschäftigten in Schulbüros steht wie auch in der übrigen Verwaltung nur Erholungsurlaub in Höhe des tariflichen Urlaubsanspruchs zu. In den Ferienzeiten, die nicht durch Urlaub abgedeckt sind, ist deshalb die volle Dienstleistung zu erbringen. Auf keinen Fall ist es zulässig, dass der Urlaub dieser Tarifbeschäftigten durch die Schulleitung für Restzeiten in den Ferien verlängert wird, weil der Schulbetrieb ruht.

### **1.4. Voraussetzung und Gewährung**

Die Gewährung des Erholungsurlaubs ist an einen Antrag gebunden. Der Urlaub gilt als beantragt, wenn der Zeitraum, in dem der Urlaub genommen werden soll, in die Urlaubsplanung aufgenommen worden ist. Nur bei Leiterinnen und Leitern und Lehrkräften an staatlichen Schulen und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in Klassenleitungsfunktionen bedarf es grundsätzlich keines Antrages. Bei der Gewährung von Erholungsurlaub haben die Leiterinnen und Leiter der Beschäftigungsstellen sicherzustellen, dass während der Urlaubszeit der Bediensteten die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte gewährleistet ist. Hierzu gehört insbesondere die Klärung von Vertretungsfragen. Bei konkurrierenden Urlaubswünschen sind soziale Gesichtspunkte zu beachten.

Zuständig für die Bewilligung von Erholungsurlaub einschließlich der Genehmigung zur Fortsetzung eines wegen Erkrankung unterbrochenen Erholungsurlaubs nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit sind die Sachgebiets-, Referats-, Abteilungs-, Dienststellen- und Schulleiterinnen und -leiter bzw. die oder der nächste Vorgesetzte mit Dienstaufsicht für das ihr/ihm unterstellte Personal.

## 1.5. Urlaubsjahr

Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

## 1.6. Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs

### *Beamtinnen und Beamte*

Beamtinnen und Beamte sollen den Erholungsurlaub grundsätzlich im Urlaubsjahr in Anspruch nehmen. Erholungsurlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres abgewickelt worden ist, verfällt. Das heißt, der Erholungsurlaub muss spätestens bis einschließlich 30. September des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres in Anspruch genommen worden sein. Es genügt nicht, ihn nur bis zum 30. September anzutreten. Eines Antrages auf Übertragung desurlaubes oder eines Resturlaubes auf das Folgejahr bedarf es nicht.

Wird die Beamtin oder der Beamte während desurlaubes durch Krankheit dienstunfähig und zeigt sie oder er dieses unverzüglich an, wird die Zeit der Dienstunfähigkeit nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Die Dienstunfähigkeit ist durch ein ärztliches Attest nachzuweisen

### *Tarifbeschäftigte*

Grundsätzlich muss der Erholungsurlaub im laufenden Urlaubsjahr (Kalenderjahr) gewährt und genommen werden.

Der Erholungsurlaub kann (ausnahmsweise) bis spätestens 30. September des Folgejahres übertragen werden. Die Urlaubstage müssen aber vollständig bis zum 30. September des Folgejahres genommen worden sein, sonst verfallen sie. Es genügt nicht, dass der Resturlaub bis zum 30. September des Folgejahres nur angetreten wird und dann in den Oktober hineinragt. Ein Antrag der Tarifbeschäftigten auf Übertragung ist nicht erforderlich.

Erkrankt eine oder ein Tarifbeschäftigter während desurlaubes und zeigt sie bzw. er dies unverzüglich an, werden die unverzüglich durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Krankheitstage, an denen die bzw. der Tarifbeschäftigte arbeitsunfähig war, auf den Urlaub nicht angerechnet.

Ist bei einer oder einem Tarifbeschäftigten im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubsanspruch noch nicht erfüllt, ist der Urlaub, soweit dies dienstlich oder betrieblich möglich ist, während der Kündigungsfrist zu gewähren und zu nehmen. In Zweifelsfällen ist mit der Personalabteilung Rücksprache zu nehmen

## 1.7. Teilung des Erholungsurlaubs

### *Beamtinnen und Beamte*

Der Erholungsurlaub kann – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – zusammenhängend genommen werden. Eine Teilung in mehr als zwei Abschnitte soll jedoch nur beim Vorliegen besonderer Gründe zugelassen werden.

### *Tarifbeschäftigte*

Der Erholungsurlaub kann auch in Teilen genommen werden. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

## 1.8. Sonderfall: Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche bei langandauernder Erkrankung

### Beamtinnen und Beamte

#### Urlaubsanspruch:

Nach der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung verfällt der Erholungsurlaub nicht, wenn die bzw. der Beamte ihn wegen vorübergehender (nicht vorhersehbarer) Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30. September des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres nehmen konnte. Der Erholungs(rest)urlaub wird dann zum Zeitpunkt der Rückkehr in den Dienst im laufenden Jahr oder im nächsten Urlaubsjahr gewährt. Der Übertragungszeitraum von Erholungsurlaub wird allerdings bei einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit auf 18 Monate nach dem Urlaubsjahr begrenzt (danach Verfall).

Die Regelung der erweiterten Übertragbarkeit des aufgrund einer Dienstunfähigkeit nicht genommenen Urlaubs gilt sowohl für die vor Beginn der Erkrankung vorhandenen Urlaubsansprüche als auch für jene, die erst während der Zeit der Erkrankung entstehen, einschließlich des Anspruchs auf **Zusatzurlaub**, soweit dieser nach der Erholungsurlaubsverordnung während einer Dienstunfähigkeit entsteht.

#### Fallbeispiele:

##### 1) Erkrankung seit 4.05.2012, Rückkehr in den Dienst nach dem 30.09.2012:

Der Resturlaub 2011 ist (auch bei Dienstantritt erst am 28.12.2012) auf die Urlaubsjahre 2012/2013 übertragen worden und kann bis zum 30.06.2013 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 3). Für den Urlaub aus 2012 bleibt es bei der allgemeinen Regelung des § 13 Abs. 2 S. 2, denn der Resturlaub 2012 kann innerhalb des Übertragungszeitraums (bis 30.09.2013) genommen werden.

##### 2) Wie Fall 1) aber Rückkehr erst im Jahr 2013:

Der Restanspruch aus 2011 wird übertragen auf das Urlaubsjahr 2013 (Verfall nach 30.06.2013!) und der volle Urlaubsanspruch aus 2012 wird übertragen auf die Urlaubsjahre 2013/2014 und ist bis zum 30.06.2014 in Anspruch zu nehmen (§ 13 Abs. 2 S. 3); der in 2013 neu entstandene Urlaub muss bis zum 30.09.2014 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 2).

##### 3) Erkrankung einer Lehrkraft (L) ab 01.03.2012 (kein Resturlaub), Rückkehr in den Dienst am 1.12.2012

Lehrkräfte erhalten ihren Urlaub (30 Tage) in den Schulferien. Außerhalb der Erkrankung kam L in den Genuss von 12 Ferientagen. Diese Ferientage mindern den Urlaubsanspruch in Höhe von 30 Arbeitstagen, d. h. L stehen bei Dienstantritt am Jahresende 2012 noch 18 (=30-12) Tage Urlaub zu, die innerhalb des Übertragungszeitraumes bis 30.09.2013 zu nehmen sind. Da es sich um eine Lehrkraft handelt, sind die Ferientage bis zum 30.09.2013 auf den zusätzlichen Anspruch in Höhe von 18 Tagen anzurechnen.

##### 4) Erkrankung 15.09.2013, Rückkehr in den Dienst 01.08.2014, 15 Tage Resturlaub aus 2012:

Vom Resturlaub 2012 werden nur 12 Urlaubstage auf das Urlaubsjahr 2014<sup>1</sup> übertragen, denn nur diese hätten noch bis zum 30.09. genommen werden können. Die übrigen 3 Tage aus 2012 verfallen (§ 13 Abs. 2 S. 2), denn die Beamtin oder der Beamte hat sie nicht aufgrund der Erkrankung (§ 13 Abs. 2 S. 3) nicht bis zum 30.09. erhalten, weil sie bzw. er diese Urlaubstage auch ohne die Erkrankung nicht mehr rechtzeitig hätte in Anspruch nehmen können. Der komplette Urlaub aus 2013 kann (und muss, wenn er nicht verfallen soll) noch innerhalb des Übertragungszeitraums bis zum 30.09.2014 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 2), eine Übertragung kommt daher nicht in Betracht.

---

<sup>1</sup> Zu nehmen bis zum 30.06.2016 (danach Verfall).

### Anspruch auf (finanzielle) Urlaubsabgeltung

Beamtinnen und Beamte haben einen (antragsunabhängigen) **Anspruch<sup>2</sup> auf Abgeltung eines Mindesturlaubs** (zu unterscheiden vom Urlaubsanspruch nach HmbBG oder TV-L), wenn

- der Urlaub krankheitsbedingt und
- bis zum Eintritt oder der Versetzung in den Ruhestand nicht mehr (vollständig) genommen werden konnte und
- der Urlaubsanspruch *nicht* verfallen ist (= 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres).

Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub vier Wochen (20 Tage), vgl. § 3 Bundesurlaubsgesetz. Dieser ist ggf. noch zu kürzen: Bei abweichender Verteilung der Arbeitszeit (vgl. Ziffer 2.6) ist § 10 HmbEUrlVO anzuwenden. Bei Eintritt / Versetzung in den Ruhestand im Laufe des Jahres ist der Mindesturlaub entsprechend zu kürzen (Zwölfstelung!). Angerechnet wird bei der Berechnung der Höhe des Abgeltungsanspruchs - unabhängig von der Art<sup>3</sup> – bereits im jeweiligen Urlaubsjahr genommener Urlaub.

Verfahren: Bei allen Zurruesetzungen ist von Amts wegen zu klären, ob Mindesturlaubsansprüche abzugelten sind. Hierbei obliegt es den ehemaligen Beschäftigungsdienststellen, bei der Zurruesetzung krankheitsbedingt nicht genommene Urlaubstage festzustellen. Das Ergebnis der Feststellung sowie eine Sachverhaltsschilderung ist dem zuständigen Personalsachgebiet zu übermitteln. Dieses ermittelt sodann die Höhe der Abgeltung und weist den Betrag (ggf. mit Unterstützung durch das ZPD) an.

Ausführungen zur Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs (inkl. Beispiel) sind der Anlage 1 zu entnehmen.

### **Tarifbeschäftigte**

#### Tariflicher Urlaubsanspruch

Der tarifliche Urlaubsanspruch (§ 26 TV-L) verfällt mit Ablauf des 30. September des jeweils auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres (vgl. 1.6 b). Dies gilt auch in Krankheitsfällen.

#### Gesetzlicher Urlaubsanspruch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz für an fünf Tagen in der Woche Beschäftigte im Kalenderjahr 20 Arbeitstage. Hierbei gelten folgende Regelungen:

- Die Übertragung von Urlaub ist gesetzlich befristet bis zum 31. März. des jeweiligen Folgejahres möglich. Wenn der Urlaub nicht bis zu diesem Tag genommen wurde, verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch. Das gilt aber nur im Normalfall, in dem der/die Beschäftigte nicht bis an dieses Datum heran langandauernd krank ist.
- Hätte die/der Beschäftigte ihren/seinen Urlaub trotz Erkrankung im Urlaubsjahr oder im Rahmen der Übertragungsfrist bis zum 31. März vollständig nehmen können, weil sie/er zum Beispiel wieder rechtzeitig gesund geworden ist, verfallen die nicht genommenen Urlaubstage auch mit Ablauf des 31. März.
- Reichen die verbleibenden Arbeitstage nach Ende der Erkrankung bis zum 31. März nicht aus, damit er/sie den Urlaub aus dem Vorjahr vollständig nehmen kann, werden die „überzäh-

<sup>2</sup> Der Urlaubsabgeltungsanspruch verjährt entsprechend § 195 BGB in 3 Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand tritt oder versetzt wird.

<sup>3</sup> Unerheblich ist, ob es sich um neuen, übertragenen Urlaub, Zusatzurlaub, Schwerbehindertenerurlaub oder den Arbeitszeitverkürzungstag gehandelt hat. Der Arbeitszeitverkürzungstag wird vom Bundesverwaltungsgericht funktional wie ein Erholungsurlaubstag angesehen und ist somit beim Mindesturlaub anzurechnen.

ligen“ Urlaubstage wie Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr behandelt. Das betrifft nicht die Urlaubstage, die die/der Beschäftigte nicht in Anspruch nimmt, obwohl noch Arbeitstage bis zum 31. März. vorhanden sind (vgl. zweiter Aufzählungspunkt).

- Ist der Beschäftigte über den 31. März hinaus arbeitsunfähig, wird der Urlaubsanspruch aus dem Vorjahr wie Urlaub des gegenwärtigen Jahres behandelt.
- 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres - also am 31. März des übernächsten Jahres - verfällt der gesetzliche Urlaubsanspruch, auch wenn der/die Beschäftigte ihn wegen langandauernder Erkrankung nicht nehmen konnte.
- Urlaubstage, die schon vor Beginn einer langandauernden Erkrankung in einem Urlaubsjahr genommen wurden, darf der Arbeitgeber auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch dieses Urlaubsjahres *anrechnen*.

#### Fallbeispiel:

Eine Tarifbeschäftigte war im April des Jahres 2013 erkrankt und ab 18. 06.2014 wieder arbeitsfähig. Ihr Urlaubsanspruch aus 2013 bestand vor Krankheitsbeginn noch in vollem Umfang von 30 Tagen.

Da die Beschäftigte ab 18.06.2014 wieder arbeitsfähig war, musste sie ihren tariflichen Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2013 bis zum 30.09.2014 verwirklichen, sonst war der bis dahin nicht genommene (höhere) tarifliche Urlaubsanspruch aus 2013 mit Ablauf dieses Tages verfallen.

Hatte die Beschäftigte ihren tariflichen Urlaub aus 2013 (theoretisch) bis dahin nicht verwirklicht und ist er somit verfallen, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch in Höhe von 20 Tagen, den sie im Rahmen der gesetzlichen Übertragungsfristen bis zum 31.03.2014 wegen der Erkrankung nicht nehmen konnte, bis spätestens 31.03.2015 zu nehmen.

#### Kürzung der Urlaubsansprüche bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Urlaubsansprüche können durch gesetzliche Regelungen für Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses gekürzt werden (z. B. während der Elternzeit).

Im Falle einer Erwerbsminderungsrente auf Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Da der Erwerbsminderung in der Regel immer eine Krankheit zugrunde liegt, hat die bzw. der Tarifbeschäftigte für diese Zeit einen ungekürzten Urlaubsanspruch.

#### Anspruch auf (finanzielle) Urlaubsabgeltung

Ein Anspruch auf (antragsabhängige) Urlaubsabgeltung besteht immer erst beim *Ende* eines Arbeitsverhältnisses. Er gilt zum Beispiel nicht bei Beginn der Freistellungsphase des Sabbatjahrmodells. Dies betrifft gesetzliche wie auch tarifliche Urlaubsansprüche, die zum Zeitpunkt des Endes des Arbeitsverhältnisses noch bestehen. Ein diesbezügliches Beispiel inkl. Hinweise auf zu beachtende Fristen findet sich in Anlage 2.

Verfahren: Der Antrag auf krankheitsbedingte Urlaubsabgeltung ist auf dem Dienstweg an die zuständige Abteilungsleiterin bzw. den zuständigen Abteilungsleiter zu richten. Der ehemaligen Beschäftigungsdienststelle obliegt es, krankheitsbedingt nicht genommene Urlaubstage festzustellen. Das Ergebnis dieser Feststellung, eine Sachverhaltsschilderung sowie der Antrag ist dem zuständigen Personalsachgebiet zu übermitteln. Dieses ermittelt sodann die Höhe der Abgeltung und weist den Betrag (ggf. mit Unterstützung durch das ZPD) an.

#### Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX unterliegt den oben beschriebenen Regelungen über den gesetzlichen Urlaub.

## 1.9. Übertragung von „Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung“

Für Beamtinnen und Beamte können auf Antrag die 20 Arbeitstage übersteigenden Erholungsurlaubstage auf die folgenden Urlaubsjahre übertragen werden, solange der Beamtin oder dem Beamten für mindestens ein Kind unter zwölf Jahren die Personensorge zusteht.

Der übertragene Urlaub ist spätestens im zwölften Urlaubsjahr nach der Geburt des letzten Kindes, bei Wegfall der Personensorge im folgenden Urlaubsjahr, anzutreten. Die Regelungen über den Verfall des Erholungsurlaubs (siehe 1.6, Satz 1 und 2 sowie 1.9) gelten entsprechend.

Bei einer zusammenhängenden Inanspruchnahme des angesparten Urlaubs von mehr als 30 Arbeitstagen soll der Urlaub mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Gewährung des Urlaubs sind dienstliche Belange zu berücksichtigen.

Der Antrag auf Übertragung (zu verwenden ist ggf. der übliche Antragsvordruck) ist auf dem Dienstweg an die zuständige Abteilungsleiterin bzw. den zuständigen Abteilungsleiter zu richten. Nach Genehmigung ist die Übertragung des Urlaubs von der sonst für die Genehmigung von Erholungsurlaub zuständigen Stelle, vgl. Ziff. 1.9 und Ziff. 6, in den Urlaubslisten zu dokumentieren. Die Anträge zur Übertragung, die Anträge für die Inanspruchnahme und die Urlaubslisten verbleiben bei den Beschäftigungsstellen und sind drei Jahre bis nach der Abwicklung des angesparten Urlaubs bzw. nach Ablauf des Zeitraumes, in dem die Inanspruchnahme noch zulässig ist, aufzubewahren.

Sofern die Erfüllung der Voraussetzungen für die Übertragung von „Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung“ nicht festgestellt werden kann, ist im Übrigen das für die Antragstellerin bzw. den Antragsteller zuständige Personalsachgebiet zu beteiligen.

Auf die folgenden Bestimmungen wird besonders hingewiesen:

- Die Möglichkeit der „Anspargung von Erholungsurlaub zur Kinderbetreuung“ gilt nicht für Leiterinnen und Leiter und Lehrkräfte an staatlichen Schulen, in den Abteilungen LIA und LIF des Landesinstitutes für Lehrerbildung und Schulentwicklung, für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst sowie für beamtete Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in Klassenleitungsfunktionen.
- Eine monetäre Abfindung für nicht gewährten oder nicht in Anspruch genommenen Erholungsurlaub ist nach beamtenrechtlichen Grundsätzen nicht möglich. Dies gilt auch in Fällen eines Wechsels zu einem anderen Dienstherrn ohne entsprechende Regelung oder ohne die Möglichkeit der Gewährung des angesparten Urlaubs oder z. B. bei Beendigung des Beamtenverhältnisses.
- Der angesparte Urlaub ist spätestens im zwölften Urlaubsjahr nach der Geburt des letzten Kindes anzutreten. Nicht rechtzeitig angetretener Urlaub verfällt.
- Der Zeitraum des Ansparens beginnt jeweils mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Urlaubsjahres. Das bedeutet z. B.

Geburtsjahr des Kindes	Ansparen ab Urlaubsjahr	12. Urlaubsjahr	Antritt des Urlaubs (spätestens)
2014	2015	2026	30.12.2026
(da der 31.12. arbeitsfrei ist, ist der letzte Arbeitstag im 12. Urlaubsjahr – an dem der angesparte Urlaub noch angetreten werden kann – der 30.12.)			

- Dies gilt entsprechend in Fällen, in denen die Personensorge wegfällt, für das darauf folgende Urlaubsjahr.

## 2. Dauer des Erholungsurlaubs

### 2.1. Bemessung des jährlichen Erholungsurlaubsanspruchs

Der Erholungsurlaub ist nach Arbeitstagen bemessen. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten ist oder zu arbeiten wäre.

### 2.2. Dauer des Erholungsurlaubs für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte erhalten Erholungsurlaub nach § 68 Abs. 1 HmbBG in Verbindung mit der Verordnung über den Erholungsurlaub der hamburgischen Beamten (HmbEUrlVO).

Die Urlaubsdauer beträgt für Beamtinnen und Beamte bei einer Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche einheitlich 30 Arbeitstage; bei Beamtinnen und Beamten auf Widerruf einheitlich 27 Arbeitstage.

### 2.3. Erholungsurlaub für Tarifbeschäftigte

Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr altersunabhängig 30 Arbeitstage (§ 26 Abs. 1 TV-L).

Auszubildende erhalten Erholungsurlaub in entsprechender Anwendung der für die Beschäftigten des Auszubildenden geltenden Regelungen mit der Maßgabe, dass der Urlaubsanspruch bei Verteilung der wöchentlichen Ausbildungszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche in jedem Kalenderjahr altersunabhängig 27 Ausbildungstage beträgt (§ 9 Abs. 1 TVA-L BBiG).

### 2.4. Dauer des Erholungsurlaubs bei Teilzeitbeschäftigung

Ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Erholungsurlaub in Höhe von 30 Arbeitstagen um  $\frac{1}{260}$  für jeden freien Arbeitstag. Ein bei dieser Berechnung verbleibender Bruchteil eines Urlaubstages von 0,5 oder mehr ist zu einem vollen Urlaubstag aufzurunden. Dies gilt auch für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahrsmodells (Blockmodell) haben in dem Urlaubsjahr, in dem die Freistellungsphase beginnt.

Beispiel: Eine teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte mit 20 Stunden wöchentlich arbeitet an drei Tagen in der Woche.

	Arbeitstage im Kalenderjahr	= 260
	Arbeitsfreie Tage bei 3-Tage-Woche	= 104
	Urlaubsanspruch bei 5-Tage-Woche	= 30
	<b>Berechnungsformel:</b>	
Urlaubsanspruch –	$\frac{\text{arbeitsfreie Tage} \times \text{Urlaubsanspruch}}{\text{Arbeitstage im Jahr}}$	
im Beispiel = 30 –	$\frac{104 \times 30}{260}$	= <u>18 Arbeitstage</u>

## 2.5. Urlaubsansprüche bei Änderung der Arbeitszeit

### **Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte, für die die Lehrerarbeitszeit gilt**

Ändert sich die Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres auf Dauer oder jahreszeitlich bedingt vorübergehend, wird bei der Berechnung des Urlaubs die Zahl der Arbeitstage zugrunde gelegt, die sich ergeben würde, wenn die für die Zeit des Erholungsurlaubs der Beamtin oder des Beamten maßgebende Verteilung der Arbeitszeit für das gesamte Urlaubsjahr gelten würde.

Die gleiche Systematik gilt auch für übertragenen Urlaub aus dem Vorjahr, der z. B. in einer Fünf-Tage-Woche zugestanden hatte. Bei der Abwicklung von übertragenen Urlaubsansprüchen aus dem Vorjahr ist die Zahl der wöchentlichen Arbeitstage zum Zeitpunkt der Gewährung des Urlaubs im neuen Jahr maßgebend.

**Beispiel 1:** Eine Mitarbeiterin hat aus dem Vorjahr, in dem sie an fünf Arbeitstagen in der Woche gearbeitet hat, noch einen Resturlaub von 10 Tagen. Zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung arbeitet sie nur noch drei Tage in der Woche.

Berechnung: Resturlaubsanspruch [10 Tage] abzüglich des Ergebnisses aus folgender Rechnung:

$$\frac{\text{zusätzliche arbeitsfreie Tage} \times \text{Urlaubsanspruch} (104 \times 10)}{\text{Arbeitstage im Kalenderjahr} (260)} = 4 \text{ Tage}$$

**Ergebnis: (10 Tage Resturlaub – 4 Tage =) 6 Arbeitstage Resturlaub**

**Beispiel 2:** Eine Mitarbeiterin hat aus dem Vorjahr, in dem sie an drei Tagen in der Woche gearbeitet hat, noch einen Resturlaubsanspruch von 6 Tagen. Zum Zeitpunkt der Urlaubsgewährung arbeitet sie an fünf Tagen in der Woche. Berechnung:

$$\frac{\text{Resturlaub} (6 \text{ Tage}) \times \text{Jahresurlaubsanspruch bei einer Fünf-Tage-Woche} (30 \text{ Tage})}{\text{Jahresurlaubsanspruch bei einer Drei-Tage-Woche} (18 \text{ Tage})} = 10 \text{ Tage}$$

**Ergebnis: 10 Arbeitstage Resturlaub**

### **Tarifbeschäftigte (nichtpädagogisches Personal)**

Folgende drei Konstellationen werden unterschieden:

#### A. Erhöhung der Arbeitszeit

In allen Fällen der Erhöhung der individuellen Arbeitszeit greift die tarifliche Regelung des § 26 Abs. 1 S. 4 TV-L, so dass Urlaubsansprüche aus der Zeit des geringeren Beschäftigungsumfangs entsprechend dem neuen Beschäftigungsumfang „hochgerechnet“ werden (vgl. obige Ausführungen für Beamtinnen und Beamte, Beispiel 2).

#### B. Keine Änderung des Beschäftigungsumfangs, aber andere Verteilung auf Arbeitstage

Beispiel: Frau X ist weiterhin mit 75% der regelmäßigen Wochenarbeitszeit beschäftigt, verteilt diesen Arbeitszeitumfang aber ab 01.09.2014 von 5 auf nur noch 4 Tage pro Woche.

Die Anzahl der Urlaubstage wird auch hier nach § 26 Abs. 1 S.4 TV-L berechnet, d. h. der Urlaubsanspruch vermindert sich entsprechend, da die Anzahl der Wochenarbeitsstage reduziert wird (vgl. obige Ausführungen für Beamtinnen und Beamte).

### C. Verringerung der Arbeitszeit

Wird die tägliche Arbeitszeit reduziert (weniger Std./Tag, egal ob dabei zusätzlich die Anzahl der Arbeitstage verändert wird oder nicht), so ist der Urlaub, der bis zur Arbeitszeitänderung erworben worden ist, von der bzw. dem Beschäftigten vor der Arbeitszeitänderung zu nehmen.

Beispiel: Herr Y verringert ab 01.07.2014 die Arbeitszeit von 100% auf 75% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Seine tägliche Arbeitszeit (weiterhin 5-Tage-Woche) verringert sich dementsprechend. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann erst erfolgen, wenn X seinen in Vollzeit erworbenen Urlaubsanspruch (= 30 Urlaubstage x 6/12 Monate) komplett verbraucht hat.

### D. Sonderfall: Reduzierung der Anzahl der Arbeitstage *ohne* Veränderung der tägl. Arbeitsstunden

In diesem Fall muss der Beschäftigte vor der Arbeitszeitänderung nur den Urlaub nehmen, der den neuen Anspruch übersteigt.

Beispiel: Herr Z verringert ab 01.07.2014 von 5 auf 3 Tage pro Woche mit täglich *unverändert* 6 Stunden Arbeitszeit.

Anspruch 5-Tage-Woche im Zeitraum 01.01.14 – 30.06.14

= 30 Urlaubstage x 6/12 Monate = 15 Urlaubstage

Anspruch 3-Tage-Woche im Zeitraum 01.01.14 – 30.06.14

= 18 Urlaubstage x 6/12 Monate = 9 Urlaubstage

**Übersteigender Urlaubsanspruch = 15 – 9 Urlaubstage = 6 Urlaubstage**

Damit entsprechen die zwei „Mehr-Tage“ (im Vergleich zu einer 3-Tage-Woche) vom Januar bis einschließlich Juni 2014 6 Urlaubstagen, die bis zur Arbeitszeitänderung am 30.06.2014 genommen werden müssen. Dazu beträgt der Urlaubsanspruch im Jahr 2014 (30 x 3/5=) 18 Urlaubstage, weil im ganzen Jahr immer an (mindestens) drei von fünf Tagen gearbeitet worden ist. Diese 18 Urlaubstage müssen nicht vor der Arbeitszeitänderung genommen werden.

Im Ergebnis führt dies zu 24 Gesamturlaubstagen im Jahr 2014, von denen 6 Tage bis zum 30.06.2014 und 18 Tage ohne Beschränkung im Kontext zur Arbeitszeitänderung zu nehmen sind.

## **2.6. Dauer bei Beginn oder Ende des Dienst-/Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr**

Beginnt oder endet das Beamtenverhältnis oder das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, steht den Beamtinnen und Beamten sowie den Tarifbeschäftigten für jeden vollen Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Urlaubs zu.

Bei Tarifbeschäftigten, die nach erfüllter gesetzlicher Wartezeit (§ 4 Bundesurlaubsgesetz) in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres ausscheiden, ist im Wege einer Vergleichsberechnung sicherzustellen, dass der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz durch die tarifliche Zwölftelung nicht unterschritten wird.

Der Mindesturlaub beträgt:

in der 5-Tage-Woche = 20 Arbeitstage,

in der 4-Tage-Woche = 16 Arbeitstage,

in der 3-Tage-Woche = 12 Arbeitstage,

in der 2-Tage-Woche = 8 Arbeitstage,

in der 1-Tage-Woche = 4 Arbeitstage

Beispiel: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 31. Juli beträgt der *tarifliche* Urlaubsanspruch 7/12, das sind 18 Arbeitstage bei einem vollen Jahresanspruch von 30 Arbeitstagen in der Fünftagewoche. Nach § 5 Bundesurlaubsgesetz steht im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im zweiten Kalenderhalbjahr jedoch der volle *gesetzliche* Urlaubsanspruch zu, der in der Fünftagewoche 20 Arbeitstage beträgt.

## 2.7. Dauer des Erholungsurlaubs bei Inanspruchnahme von Elternzeit

Bei der Inanspruchnahme von Elternzeit ist der Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um je 1/12 zu kürzen.

Soweit der zustehende Erholungsurlaub vor Beginn der Elternzeit nicht (vollständig) gewährt wurde, wird er im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nachgewährt. Nach der Rechtsprechung des BAG aus 2008 wird Resturlaub von Tarifbeschäftigten aus der Zeit vor einer Elternzeit, der nach dem Ende dieser Elternzeit wegen einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden konnte, weiter übertragen.

Haben Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte vor der Elternzeit mehr Erholungsurlaub erhalten, als ihnen nach der Kürzungsvorschrift des § 3 Abs. 1 der Verordnung über die Elternzeit für hamburgische Beamtinnen und Beamte (HmbEltZVO) bzw. § 17 Abs. 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) zugestanden hat, wird der nach dem Ende der Elternzeit zustehende Erholungsurlaub um die zu viel gewährten Urlaubstage gekürzt.

## 2.8. Dauer des Erholungsurlaubs bei Ausscheiden vor Erreichen der Altersgrenze

Endet das Beamtenverhältnis oder bei Tarifbeschäftigten das Arbeitsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres vor Erreichen der Altersgrenze, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Dies gilt auch, wenn das Beamtenverhältnis wegen Dienstunfähigkeit oder durch Versetzung in den Ruhestand auf eigenen Antrag bzw. das Arbeitsverhältnis für Tarifbeschäftigte wegen Bezugs von vorgezogenem Altersruhegeld oder wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit endet. Bei Tarifbeschäftigten darf ggf. der gesetzliche Mindesturlaub durch die tarifliche Zwölftelung nicht unterschritten werden (siehe Nr. 2.6)

## 2.9. Dauer des Erholungsurlaubs bei Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze

Endet das Beamtenverhältnis wegen Erreichens der Altersgrenze in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres, wird der Urlaub zur Hälfte (6/12), sonst voll (12/12) gewährt. Endet bei Tarifbeschäftigten das Arbeitsverhältnis wegen Erreichens einer abschlagsfreien Regelaltersrente, beträgt der Urlaubsanspruch ein Zwölftel für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Bei Tarifbeschäftigten darf der gesetzliche Mindesturlaub durch die tarifliche Zwölftelung nicht unterschritten werden (siehe Nr. 2.6).

## 2.10. Verminderung des Erholungsurlaubs bei Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge

Die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines Zusatzurlaubs vermindert sich für jeden vollen Kalendermonat eines Sonderurlaubs unter Fortfall der Dienstbezüge oder des Entgelts um ein Zwölftel. Bei Beamtinnen und Beamten ist im Einzelfall zu entscheiden, ob eine Verminderung unterbleibt für drei Kalendermonate eines Sonderurlaubs für Zwecke der beruflichen Fortbildung, wenn der Arbeitgeber ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung schriftlich anerkannt hat.

## 2.11. Rundungsvorschriften bei mehrmaliger Kürzung des Urlaubs

Sich ergebende Bruchteile von Urlaubstagen bei mehrmaliger Kürzung des Urlaubs in einem Urlaubsjahr werden zusammengerechnet. D.h. der gesamte Urlaubsanspruch muss zunächst berechnet werden, bevor ein dann noch verbleibender Bruchteil von mindestens einem halben Urlaubstag auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet wird.

## 3. Zusatzurlaub für Schwerbehinderte

### 3.1. Rechtsgrundlage

Bedienstete, die Schwerbehinderte im Sinne des § 2 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) sind, erhalten einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr.

### 3.2. Bemessung des Zusatzurlaubs bei Teilzeitbeschäftigten

Bei einer Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage wöchentlich erhöht oder vermindert sich der Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 SGB IX entsprechend. Als Arbeitstage sind alle Kalendertage anzusehen, an denen der Schwerbehinderte zu arbeiten hat. Für teilzeitbeschäftigte Schwerbehinderte bedeutet dies, dass sich - wie bei vollbeschäftigten Schwerbehinderten - die Dauer ihres Zusatzurlaubs aus der Zahl der Tage ergibt, an denen sie wöchentlich zu arbeiten haben, und zwar ohne Rücksicht auf den Umfang und die tägliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung. Die Berechnung erfolgt wie in dem Beispiel unter 2.4, jedoch ohne Auf- oder Abrundung. Das heißt, der Zusatzurlaub ist ggf. im Umfang auch eines errechneten Bruchteils zu gewähren. In Fällen von Teilzeitbeschäftigungen mit unregelmäßiger Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ist von der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Woche auszugehen. Diese Regelung gilt für Beamtinnen und Beamte sowie für Tarifbeschäftigte.

### 3.3. Bemessung des Zusatzurlaubs bei Einstellung oder Ausscheiden im Laufe eines Kalenderjahres

Werden schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte oder Tarifbeschäftigte im Laufe eines Kalenderjahres eingestellt oder scheidet sie im Laufe eines Kalenderjahres aus, berechnet sich der Zusatzurlaub wie folgt:

- bei Einstellung im ersten Halbjahr bzw. Ausscheiden im zweiten Halbjahr besteht Anspruch auf Zusatzurlaub in voller Höhe,
- bei Einstellung im zweiten Halbjahr bzw. Ausscheiden im ersten Halbjahr wird der Zusatzurlaub gezwölftelt.

### 3.4. Sonderfall: Lehrkräfte

Für den unter 1.2 aufgeführten Personenkreis gilt der Zusatzurlaub durch die Schulferien als abgegolten.

## 4. Gesamturlaub

Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Urlaubsjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Der gesetzliche Zusatzurlaub für Schwerbehinderte (§ 125 Abs. 1 SGB IX) wird hiervon nicht berührt.

## 5. Urlaubsvergütung

Bei Zahlung des Entgelts für Urlaubszeiten von Tarifbeschäftigten ist unabhängig von der Dauer des Erholungs-, Zusatz- oder Sonderurlaubs auch das Entgelt für

- monatliche Überstundenpauschalen
  - Bereitschaftsdienst,  
Rufbereitschaft
- } **gilt nicht für Lehrer, die unter § 44 Nr. 2 der Sonderregelungen zum TV-L fallen**

anteilig zu berücksichtigen, die die Tarifbeschäftigten im vorangegangenen Kalenderjahr erhalten hat. Um Einkommenseinbußen zu vermeiden, werden die Dienststellen und Schulen daher gebeten, in diesen Fällen der Personalabteilung den von dem / der betroffenen Beschäftigten in Anspruch genommenen Urlaub umgehend formlos mitzuteilen.

Eine Vorauszahlung der Bezüge vor Antritt des Erholungsurlaubs bzw. vor den Sommerferien ist nicht möglich.

## 6. Führung von Urlaubslisten

### 6.1. Grundsätzliches und Zuständigkeiten

Die Gewährung des Erholungsurlaubs ist von den Beschäftigungsstellen in Urlaubslisten zu überwachen. Die Urlaubslisten sind von den Beschäftigungsstellen zu Beginn des Urlaubs auf dem Vordruck P 10.117 unter Beachtung der nachstehenden Bestimmungen aufzustellen und zu führen (gilt auch für Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte des höheren Verwaltungsdienstes sowie des Schulaufsichts- und Schulverwaltungsdienstes).

- Zuständig für die Führung der Urlaubslisten für diese Bediensteten sind die Sachgebiets-, Referats-, Abteilungs-, Dienststellen- und Schulleiter bzw. die oder der nächste Vorgesetzte mit Dienstaufsicht für das ihr/ihm unterstellte Personal.
- Für die Seminarleiterinnen und –leiter in der Abteilung LIA (LI) werden die Urlaubslisten beim LIZ (LI) aufgestellt und geführt. In der nicht auf den Erholungsurlaub entfallenden seminarfreien Zeit, die für die wissenschaftliche Fortbildung, mittel- und langfristige Vorbereitungs- und Auswertungsarbeiten etc. vorgesehen ist, müssen Seminarleiterinnen und –leiter grundsätzlich erreichbar sein. Ausnahmen (z. B. Exkursionen im Rahmen der wissenschaftlichen Fortbildung) müssen angezeigt werden.

Die Führung der Urlaubsliste für die persönlichen Referentinnen und Referenten und die sonstigen im unmittelbaren Bereich der Behördenleitung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt im Vorzimmer des Präses.

### 6.2. Aufbewahrung

Nach Ablauf des Urlaubsjahres - spätestens bis zum 30. September des folgenden Jahres - sind die Urlaubslisten abzuschließen. Sie verbleiben bei den Beschäftigungsstellen und sind drei Jahre aufzubewahren. In Fällen der Übertragung von Erholungsurlaub von Beamtinnen und Beamten zur Kinderbetreuung sind die Dokumentations- und Aufbewahrungshinweise unter 1.09 zu beachten.

## 7. Sonderfall: Wechsel einer Lehrkraft in die allgemeine Verwaltung

Ab dem Zeitpunkt der vollständigen Umsetzung in den Verwaltungsbereich ist der Urlaubsanspruch zu zwölfeln.

### Beispiel:

Umsetzung (Grund: Dienstunfähigkeit für den Lehrerberuf) ab 1.8. = Urlaubsgewährung i. H. v. 5/12 (August - Dezember) von 30 Tagen = 12,5 Tage, aufgerundet = 13 Tage.

Im Falle von Schwerbehinderung erhöht sich der Urlaubsanspruch entsprechend = 14,58 [5/12 von 35 Tagen], aufgerundet 15 Tage.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass der **bis** 31.7. eines Jahres in der Schule erworbene Urlaubsanspruch durch die unterrichtsfreie Zeit abgegolten ist.

Zu beachten ist, dass die Zeiten, die weniger als 0,5 ergeben nicht abgerundet werden. Vorzunehmen ist für diesen Bruchteil dann eine stundenweise Freistellung.

Zweifelsfragen bzw. -fälle sind mit den zuständigen Personalsachgebieten zu klären.

## Anhang

### Anlage 1

Ergänzende Informationen zum Thema „Urlaubsabgeltungsanspruch bei langandauernder Erkrankung“ (s. Ziffer 1.8)

#### Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs (Beamte)

Die Höhe der Abgeltung bemisst sich nach der durchschnittlichen Besoldung der letzten drei Monate vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand. Maßgebend ist das unmittelbar vor der Pensionierung zustehende Bruttogehalt (vgl. § 2 Abs. 1 Hamburgisches Besoldungsgesetz) – ohne Sonderzahlung oder Nachzahlungen. Dieses Bruttogehalt ist mit drei zu multiplizieren (Quartalsbetrachtung), anschließend durch 13 zu teilen (Wochenzahl des Quartals), dann durch 5 zu teilen (Arbeitstage je Woche) und zuletzt mit der Anzahl der zustehenden (ungerundeten) Mindest-Urlaubstage zu multiplizieren. Der Abgeltungsbetrag ist steuerpflichtig und als sonstiger Bezug zu versteuern.<sup>4</sup> Er unterliegt der Pfändung.

#### Beispiel

Ein Beamter, BesGr A 8, verheiratet, 1 Kind, mit Unterbrechungen seit dem 15.8.2010 dienstunfähig erkrankt, Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf 31.7.2013. Im Jahr 2010 hatte er noch den vollen Urlaubsanspruch aus 2010. 2012 nahm er während einer Phase kurzer Dienstfähigkeit 10 Tage Urlaub und einen AZV-Tag. In den Jahren 2011 und 2013 war er durchgehend dienstunfähig.

Berechnung der abzugeltenden Urlaubstage:

Die Mindesturlaubsansprüche der Jahre 2010 und 2011 sind verfallen (jeweils 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres gem. den Ausführungen in Nummer 6).

20	Tage Mindesturlaub aus 2012	
./. 10	Tage genommener Urlaub in 2012	
./. 1	AZV-Tag in 2012	
<u>+</u>	<u>11,66</u>	Tage Mindesturlaub aus 2013 (20x7/12=11,66)
ges.	20,66	Tage.

Berechnung des Abgeltungsbetrages:

Bruttobesoldung im Juli 2013:

2770,90 Euro	A 8 Endstufe
18,00 Euro	allg. Stellenzulage
<u>214,58 Euro</u>	<u>Fz. der Stufe 2</u>

3003,48 Euro x 3 = 9010,44 Euro (Quartalsbetrachtung, vgl. Nummer 8),  
geteilt durch 13 = 693,11, geteilt durch 5 (bei Fünf-Tage-Woche) = 138,62 Euro,  
multipliziert mit 20,66 abzugeltenden Urlaubstagen = 2863,89 Euro.

<sup>4</sup> vgl. Anhang Nr. 2 des Rds. des Personalamtes v. 08.05.2013.

## Anlage 2

### Beispiel Urlaubsabgeltungsanspruch (Tarifbeschäftigte)

Eine Tarifbeschäftigte erkrankt im Laufe des Jahres 2011 und scheidet bei durchgehender und weiter fortdauernder Erkrankung am 15. Oktober 2013 aus dem Arbeitsverhältnis aus. Sie hatte aus den Jahren 2011 – 2013 noch keinen Urlaub genommen.

Der tarifliche Urlaub aus dem Jahr **2011** ist mit Ablauf des 30.9.2012 verfallen.  
Der gesetzliche Urlaub ist gem. BAG-Rechtsprechung mit Ablauf des 31.3.2013 verfallen.

Aus dem Jahr 2011 bestehen beim Ende des Arbeitsverhältnisses keine Urlaubsansprüche mehr, es ergibt sich deshalb auch kein Abgeltungsanspruch aus diesem Jahr.

Der tarifliche Urlaubsanspruch aus dem Jahr **2012** ist mit Ablauf des 30.9.2013 verfallen.  
Der gesetzliche Urlaubsanspruch wurde in europarechtskonformer Auslegung auf das Jahr 2013 übertragen und hätte bis zum 31.12.2013 bzw. bis zum 31.3.2014 verwirklicht werden können. Dieser Urlaubsanspruch aus 2012 in Höhe von 20 Arbeitstagen besteht noch beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und ist somit abzugelten.

Der tarifliche Urlaubsanspruch aus dem Jahr **2013** beträgt 9/12 von 30 Arbeitstagen = aufgerundet 23 Tage. Da dieser Anspruch höher als der gesetzliche Urlaubsanspruch ist (beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte ist nach dem Bundesurlaubsgesetz keine Zwölfteilung vorzunehmen = 20 Arbeitstage), ist dieser tarifliche Teilurlaubsanspruch beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis abzugelten.

Somit ergibt sich ein Urlaubsabgeltungsanspruch in Höhe von 43 Tagen aus den Jahren 2012 und 2013.

Den Anspruch auf Abgeltung muss der oder die Tarifbeschäftigte binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Ausschlussfrist nach § 37 TV-L) geltend machen. Mit Ablauf der 6 Monate verfallen die Abgeltungsansprüche.