



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, D - 20457 Hamburg

Nur per Mail!

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

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht, Laufbahnrecht, Perso-
nalvertretungsrecht, Disziplinarrecht
P 10

Steckelhörn 12
D - 20457 Hamburg
Telefon 040 - 42831 - 1659 Zentrale - 0
Telefax 040 - 42831 - 2630

Ansprechpartnerin Renate Pläßmann
Zimmer 802a
E-Mail [renate.plassmann@
personalamt.hamburg.de](mailto:renate.plassmann@personalamt.hamburg.de)

Az.: 100.30-6.013,3

7. Juni 2010

Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Elternzeitverordnung (HmbEltZVO) und der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung (HmbEurIVO)

Betroffener Personenkreis:

Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter

Wesentlicher Inhalt:

- Elternzeit für Großeltern
- erweiterte Übertragung des Erholungsurlaubs bei vorübergehender Dienstunfähigkeit

Mit der Verordnung zur Änderung der Hamburgischen Elternzeitverordnung (HmbEltZVO) und der Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung (HmbEurIVO) vom 16. März 2010 (HmbGVBl. S. 252) sind die Vorschriften über die Elternzeit durch **Einführung der Elternzeit für Großeltern** mit Wirkung vom 20. März 2010 an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sowie rückwirkend zum 1. Januar 2009 die HmbEurIVO an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur **Übertragung von Erholungsurlaub bei vorübergehender Dienstunfähigkeit** angepasst worden. Daneben beinhaltet die Verordnung einige redaktionelle Änderungen, insbesondere zur Anpassung an die zum 1. Januar 2010 in Kraft getretene Neufassung des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG).

Zur Durchführung gibt das Personalamt in Ergänzung der Durchführungshinweise zur Hamburgischen Elternzeitverordnung (Rundschreiben des Personalamts vom 30.06.2008, MittVw 2008, S. 73) sowie der Durchführungshinweise zur Hamburgischen Erholungsurlaubsverordnung (MittVw 2000, S. 233) die nachfolgenden Hinweise. Es wird gebeten, dieses Rundschreiben in betriebsüblicher Weise bekanntzugeben. Eine Veröffentlichung in den MittVw sowie im Intra- und Internet ist vorgesehen.

I. Anwendungsbereich

Die Vorschriften der HmbEltZVO und der HmbEurIVO gelten für Landesbeamtinnen und –beamte, Körperschaftsbeamtinnen und –beamte, Beamtinnen und Beamte, die eine Beschäftigung zur Berufsausbildung ausüben (Anwärterinnen, Anwärter, Referendarinnen, Referendare) sowie gemäß § 8 Abs. 1 Hamburgisches Richterrecht entsprechend für Richterinnen und Richter. Nachstehend wird zur Vereinfachung auf „Beamtinnen und Beamte“ abgestellt.

Öffentliche Verkehrsmittel:
U1 Meißberg, Metrobus 3 und 6
Brandstwierte

II. Artikel 1: Änderung der HmbEltZVO

Die Elternzeit für Großeltern ist mit Wirkung vom 2. April 2009 in das „Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit – Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz“ (BEEG) aufgenommen worden. Nach § 81 Satz 1 Nr. 2 HmbBG regelt der Senat durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des BEEG auf **Beamtinnen und Beamte**. Mit der vorliegenden Änderungsverordnung ist die neue bundesgesetzliche Regelung des § 15 Abs. 1a BEEG wortgleich als neu eingefügter § 1 Abs. 2 in die HmbEltZVO übernommen worden.

Auf **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** im hamburgischen öffentlichen Dienst findet § 15 Abs. 1 a BEEG unmittelbar Anwendung.

1. § 1 Abs. 2 HmbEltZVO

Der neue § 1 Abs. 2 HmbEltZVO gibt Beamtinnen und Beamten einen Anspruch auf Elternzeit zur Erziehung und Betreuung ihrer Enkelkinder. Den anspruchsberechtigten Großeltern wird so die Möglichkeit gegeben, trotz eigener Berufstätigkeit ihren minderjährigen oder noch sehr jungen in der Ausbildung befindlichen Kindern die oftmals dringend erforderliche familiäre Unterstützung bei der Betreuung des Enkelkindes zu leisten, um diese in die Lage zu versetzen, ihre schulische oder berufliche Ausbildung abzuschließen und auf diese Weise für die weitere Zukunft als junge Familie Vorsorge zu treffen.

1.1 Erziehung/Betreuung im eigenen Haushalt

Für den Anspruch auf Freistellung vom Dienst müssen die grundsätzlich für den regelmäßigen Elternzeitanspruch geltenden Voraussetzungen vorliegen. Wie bei allen anderen Elternzeitberechtigten nach § 1 Abs. 1 setzt der Anspruch der Großeltern auf Elternzeit voraus, dass die oder der Anspruchsberechtigte mit dem Kind in einem Haushalt lebt und das Kind selbst betreut und erzieht. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der anspruchsvermittelnde Elternteil mit im Haushalt der Großeltern lebt.

1.2 Elternteil minderjährig oder in Ausbildung

Weitere Voraussetzung für eine Inanspruchnahme ist, dass ein Elternteil des zu betreuenden Kindes entweder

- minderjährig ist (§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1) oder
- sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt (§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2).

Der Begriff „Ausbildung“ umfasst sämtliche Arten von Ausbildungen, sowohl schulische (etwa an allgemeinbildenden oder Fachschulen) und Hochschulausbildungen (z. B. Universität, Technische Hochschule, Fachhochschule) als auch etwa die Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie sonstige Berufsausbildungen.

1.3 Elternzeit eines Elternteils als Ausschlussgrund

Die Elternzeit für ein Großelternanteil ist nach § 1 Abs. 2 S. 2 ausgeschlossen, wenn eines der Elternteile oder beide Elternteile gemeinsam Elternzeit in Anspruch nehmen. Eine Großelternelternzeit ist wegen des grundsätzlichen Vorrangs der Betreuung eines Kindes durch die Eltern entbehrlich, wenn sich ein Elternteil selbst um das Kind kümmern kann.

1.4 mehrere Anspruchsberechtigte

Dagegen können die nach § 1 Abs. 2 anspruchsberechtigten Großeltern - ebenso wie die nach § 1 Abs. 1 anspruchsberechtigten Elternteile – die Elternzeit untereinander, auch anteilig, aufteilen oder gemeinsam nehmen (§ 1 Abs. 4). Diese Regelung ermöglicht den anspruchsberechtigten Großeltern-teilen, sich untereinander die Betreuung ihres Enkelkindes zu teilen und gleichzeitig ihrer Beschäftigung in Teilzeit nachzugehen.

2. Neufassung § 5 Abs. 1 und 2

Die Änderungen zu § 5 Abs. 1 und 2 sind rein redaktioneller Art, die Neufassung dient lediglich der besseren Lesbarkeit.

III. Artikel 2: Änderung der HmbEUrlVO

Der EuGH hat in einer Entscheidung vom 20. Januar 2009 (-C 350/06- und -C 520/06-) Artikel 7 Absatz 1 der Europäischen Richtlinie zur Arbeitszeit (RL 2003/88/EG) so ausgelegt, dass ein Verfall des Anspruchs auf Erholungsurlaub bei Ablauf des Bezugs- bzw. Übertragungszeitraumes dann nicht zulässig ist, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zuvor wegen Krankheit verhindert war, den Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Die vorliegende Änderungsverordnung passt § 13 Abs. 2 HmbEUrlVO, der bisher für die Beamtinnen und Beamten uneingeschränkt den Verfall des nicht innerhalb des Übertragungszeitraums von 9 Monaten genommenen Erholungsurlaubs vorsah, durch die in Abs. 2 neu eingefügten Sätze 3 und 4 an diese Rechtsprechung des EuGH an.

Die Auswirkungen des EuGH-Urteils für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind in den mit Rundschreiben des Personalamts vom 22.07.2009 bekanntgegebenen „Hinweisen zur Übertragung und zur Abgeltung von Urlaub bei Krankheit“ erläutert.

1. Redaktionelle Änderungen

Die Änderungen in §§ 8 und 9 HmbEUrlVO sind redaktioneller Art.

2. Erweiterte Übertragung des Urlaubs bei Krankheit (§ 13 Abs. 2 S. 3, 4 HmbEUrlVO)

Der neu eingefügte Absatz 2 Satz 3 des § 13 HmbEUrlVO sieht vor, dass der aufgrund des Eintritts einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraumes, d. h. bis zum 30. September des auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres (§ 13 Abs. 2 S. 2), genommene Urlaub nicht verfällt, sondern nach § 13 Abs. 2 S. 4 im nach der Rückkehr in den Dienst laufenden Jahr oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden kann.

2.1 Erholungsurlaub, Zusatzurlaub, Zusatzurlaub für Schicht- und Wechselschichtdienst

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. Letzteres ist nicht der Fall bei Zusatzurlaub, der gemäß § 7 HmbEUrlVO aufgrund einer Dienst-tätigkeit nach besonderen Schichtplänen gewährt wird, da dieser in besonderem Maße an die tatsächliche Ableistung des Dienstes anknüpft und in der Zeit einer Dienstunfähigkeit nicht erworben werden kann.

2.2 Aufgrund einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht genommener Urlaub

Voraussetzung für die erweiterte Übertragung des Erholungsurlaubs ist, dass der Resturlaub allein aufgrund einer Erkrankung nicht rechtzeitig innerhalb der Verfallsfrist genommen werden konnte. An-

dere Gründe, wie etwa die erhöhte Arbeitsbelastung nach der Rückkehr, Rücksicht auf Kollegen, Urlaubsplanung der Vertretung oder personalplanerische Schwierigkeiten, sind dagegen nicht zu berücksichtigen. Ist eine Ausfallzeit ausnahmsweise vorhersehbar, wie z. B. eine geplante Operation mit anschließender Reha, kommt eine Übertragung nicht in Betracht, wenn die Beamtin oder der Beamte wegen der Vorhersehbarkeit der Ausfallzeit ihre bzw. seine Urlaubsplanung darauf einstellen kann und also trotz der Dienstunfähigkeit nicht gehindert ist, den Urlaub rechtzeitig zu nehmen.

Den in der Dienststelle u. U. insbesondere bei längerer Krankheitsdauer bestehenden personalplanerischen Schwierigkeiten wird insofern Rechnung getragen, als der übertragene Urlaub nicht sofort nach der Rückkehr in den Dienst genommen werden muss sondern für die Abwicklung ein längerer Zeitraum - bis zum 31.12. des auf die Rückkehr folgenden Urlaubsjahres - zur Verfügung steht.

2.3 Verfall der Urlaubsansprüche bei Versetzung in den Ruhestand

Die erweiterte Übertragbarkeit von nicht beanspruchtem Urlaub kommt nicht in Betracht, wenn die erkrankten Beamtinnen und Beamten ihren Dienst nicht wieder aufnehmen sondern unmittelbar in den Ruhestand eintreten. Hier kann mangels Dienstleistungspflicht kein Urlaub mehr gewährt werden, der nicht in Anspruch genommene Resturlaub verfällt. Eine finanzielle Abgeltung der Urlaubsansprüche ist aus verfassungs- und statusrechtlichen Gründen nicht möglich. Auch bei einer späteren Reaktivierung der Beamtin oder des Beamten und Fortsetzung des früheren Beamtenverhältnisses nach § 29 Abs. 6 BeamStG lebt dieser Urlaubsanspruch nicht wieder auf.

2.4 Übertragung in das laufende oder nächste Urlaubsjahr

Nach § 13 Abs. 2 S. 4 kann der nicht genommene Urlaub im nach der Rückkehr in den Dienst laufenden Jahr oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden. Dies entspricht der Regelung der erweiterten Übertragbarkeit eines aufgrund einer Elternzeit nicht innerhalb des Übertragungszeitraumes in Anspruch genommenen Erholungsurlaubsanspruchs (§ 3 Absatz 2 HmbEltZVO).

Der übertragene Urlaub kann noch bis zum 31.12. des auf die Rückkehr in den Dienst folgenden Jahres genommen werden. Das gilt aber nur für den übertragenen Resturlaub, der wegen der Erkrankung nicht genommen werden konnte (§ 13 Abs. 2 S. 3, 4), während es für den im Jahr der Rückkehr in den Dienst neu entstandenen Urlaubsanspruch bei der Verfallsregelung des § 13 Abs. 2 S. 2 (30.09.) bleibt. Bei der Urlaubsberechnung ist deshalb zwischen dem aufgrund der Erkrankung übertragenen Urlaub und dem im bei Rückkehr in den Dienst laufenden Jahr neu entstandenen Urlaubsanspruch zu differenzieren.

2.5 Rückwirkung zum 1. Januar 2009

Von der erweiterten Übertragungsmöglichkeit werden nur solche Urlaubsansprüche erfasst, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen der HmbEUrlVO rückwirkend zum 1. Januar 2009 noch bestanden. Dies hat zur Folge, dass die erweiterte Übertragbarkeit des Resturlaubs bereits für den Resturlaub aus 2008 Anwendung findet, soweit dieser wegen einer vorübergehenden Dienstunfähigkeit nicht bis zum 30.09.2009 genommen werden konnte. Dagegen lebt ein in den Vorjahren 2006 und 2007 nach bisherigem Recht gemäß § 13 Abs. 2 S. 2 verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub nicht wieder auf.

2.6 Fallbeispiele:

- (1) Erkrankung seit 4.05.2009, Rückkehr in den Dienst nach dem 30.09.2009:

Der Resturlaub 2008 ist (auch bei Dienstantritt erst am 28.12.2009) auf die Urlaubsjahre 2009/2010 übertragen worden und kann bis zum 31.12.2010 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 4). Für den Urlaub aus 2009 bleibt es bei der allgemeinen Regelung des § 13 Abs. 2 S. 2, denn der Resturlaub 2009 kann innerhalb des Übertragungszeitraums (bis 30.09.2010) genommen werden.

- (2) Wie Fall (1) aber Rückkehr erst im Jahr 2010:
Der Restanspruch aus 2008 und der volle Urlaubsanspruch aus 2009 wird übertragen auf die Urlaubsjahre 2010/2011 und ist bis zum 31.12.2011 in Anspruch zu nehmen (§ 13 Abs. 2 S. 4); der in 2010 neu entstandene Urlaub muss bis zum 30.09.2011 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 2).
- (3) Erkrankung 31.08.2008, Rückkehr in den Dienst im Jahr 2010:
Der volle Urlaubsanspruch aus 2008 und 2009 wird übertragen auf die Urlaubsjahre 2010/2011 und ist bis zum 31.12.2011 in Anspruch zu nehmen (§ 13 Abs. 2 S. 4); der in 2010 neu entstandene Urlaub muss bis zum 30.09.2011 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 2). Ein etwaiger Restanspruch aus 2007, der zwar am 31.08.2008 noch bestanden hätte aber nach dem 30.09.2008 (§ 13 Abs. 2 S. 2 [alte Fassung]) verfallen wäre, lebt dagegen nicht wieder auf.
- (4) Erkrankung 15.09.2010, Rückkehr in den Dienst 01.08.2011, 15 Tage Resturlaub aus 2009:
Vom Resturlaub 2009 werden nur 12 Urlaubstage auf die Urlaubsjahre 2011/2012 übertragen (§ 13 Abs. 2 S. 4), denn nur diese hätten noch bis zum 30.09. genommen werden können. Die übrigen 3 Tage aus 2009 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/er diese Urlaubstage auch ohne die Erkrankung nicht mehr rechtzeitig hätte in Anspruch nehmen können. Der komplette Urlaub aus 2010 kann (und muss, wenn er nicht verfallen soll) noch innerhalb des Übertragungszeitraums bis zum 30.09.2011 genommen werden (§ 13 Abs. 2 S. 2), eine Übertragung kommt daher nicht in Betracht.

Renate Pläßmann