



Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschließlich
Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des
Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz
und Informationsfreiheit
den Bürger- und Polizeibeauftragten
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die nichtrechtsfähigen Anstalten
die Körperschaften, Anstalten und
Stiftungen des öffentlichen Rechts mit
Dienstherrnfähigkeit
die Eigenbetriebe
die Eigengesellschaften

nachrichtlich:

an den Hauptpersonalrat
den Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrat
den Gesamtstaatsanwaltsrat
die Hauptschwerbehindertenvertretung
die Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Richterinnen und Richter
des Landes Berlin
die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im höheren Dienst der
Staatsanwaltschaft
den DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
den dbb Beamtenbund und Tarifunion Berlin

Geschäftszeichen (bitte angeben)

IV D 33- P 6111-11/2022-3-1

Frau Warsany

Tel. +49 30 9020 4424

IVD3@senfin.berlin.de

www.berlin.de/sen/finanzen

elektronische Zugangseröffnung

gemäß § 3a Absatz 1 VwVfG

poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an

post@senfin.berlin.de-mail.de

Klosterstraße 59, 10179 Berlin

27.11.2023

Rundschreiben IV Nummer 51/2023

Erholungsurlaubsrecht - § 9 Erholungsurlaubsverordnung (EUrlVO)

- hier: • **aktuelle Rechtsprechung des EuGH und des BAG im Hinblick auf Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen,**
- **Mitwirkungsobliegenheiten des Dienstherrn,**
 - **Abgeltung von Urlaubsansprüchen**

Rundschreiben IV Nummer 81/2020

Dieses Rundschreiben gibt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Hinblick auf Verfall und Verjährung von Urlaubsansprüchen sowie praktische Hinweise zu den bestehenden Mitwirkungsobliegenheiten des Dienstherrn und zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen. Es ersetzt das Rundschreiben IV Nummer 81/2020 vom 1. Oktober 2020.

Hinweis: Die Rechtsprechung des BAG, der Vorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - insbesondere das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) - zugrunde lagen, ist für das Beamtenrecht nicht einschlägig. In Ermangelung entsprechender bzw. bis zum Vorliegen ggf. anderslautender einschlägiger verwaltungsgerichtlicher Rechtsprechung können die vom BAG fortentwickelten Anforderungen an die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers als Hinweise für den Dienstherrn herangezogen werden.

Inhalt

1. Zusammenfassung der Rechtsprechung	3
1.1 Kein Verfall von Urlaubsansprüchen bei fehlender Antragstellung von beamteten Dienstkräften, Mitwirkungsobliegenheiten des Dienstherrn	3
1.1.1 EuGH-Rechtsprechung	3
1.1.2 OVG Berlin-Brandenburg-Rechtsprechung	4
1.1.3 BAG-Rechtsprechung	5
1.2 Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung	6
1.2.1 EuGH-Rechtsprechung	6
1.2.2 BAG-Rechtsprechung	6
1.3 Verjährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen	8
1.3.1 EuGH-Rechtsprechung	8
1.3.2 BAG-Rechtsprechung	8
1.3.3 BVerwG-Rechtsprechung	9

2. Umsetzungshinweise für die Praxis	9
2.1 Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten	9
2.2 Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten bei Langzeiterkrankung	13
2.2.1 Fallgestaltungen nach dem BAG	13
2.2.2 Hinweis zum Bestehen der Mitwirkungsobliegenheiten gegenüber Langzeiterkrankten	15
2.3 Praxishinweise zur Verjährung	16
2.3.1 Verjährung von Urlaubsansprüchen	16
2.3.2 Verjährung von Ansprüchen auf Urlaubsabgeltung	16
3. Abgeltung von Urlaubsansprüchen	16

1. Zusammenfassung der Rechtsprechung

1.1 Kein Verfall von Urlaubsansprüchen bei fehlender Antragstellung von beamteten Dienstkräften, Mitwirkungsobliegenheiten des Dienstherrn

1.1.1 EuGH-Rechtsprechung

Der EuGH hat mit Urteilen vom 6. November 2018 - C-619/16 - ("Kreuziger") auf Vorlage des Oberverwaltungsgerichts (OVG) Berlin-Brandenburg und - C-684/16 - ("Max-Planck") auf Vorlage des BAG Folgendes entschieden: Das Unionsrecht lässt es nicht zu, dass eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer die ihr/ihm im Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes zustehenden Urlaubstage automatisch am Ende des betreffenden Bezugszeitraumes schon allein deshalb verliert, weil sie/er keinen Urlaub beantragt hat. Laut EuGH gilt dies im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsprechend für den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub (Urlaubsabgeltung). Darüber hinaus hat der Gerichtshof festgestellt, dass Urlaubsansprüche nur untergehen können, wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vom Arbeitgeber, z. B. durch angemessene Aufklärung, tatsächlich in die Lage versetzt wurden, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen.

Der Arbeitgeber habe konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, ihren/seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er

sie/ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun. Damit sichergestellt ist, dass der Urlaub noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, verlangt der EuGH vom Arbeitgeber, dass er seinen Arbeitnehmern klar und rechtzeitig mitteilt, dass der nichtgenommene Urlaub am Ende des Bezugszeitraumes oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes oder am Ende des Arbeitsverhältnisses verfallen wird. Die Beweislast trifft insoweit den Arbeitgeber.

1.1.2 OVG Berlin-Brandenburg-Rechtsprechung

Das OVG Berlin-Brandenburg hat die vorstehende Entscheidung des EuGH in seinem Urteil vom 23. Januar 2020 (OVG 4 B 12/18) ins deutsche Recht übertragen. In richtlinienkonformer Auslegung des § 9 EUrlVO erlischt der nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten unionsrechtlichen Jahresurlaub danach in der Regel nur dann am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes oder mit Beendigung des Beamtenverhältnisses, wenn der Dienstherr die beamtete Dienstkraft zuvor in die Lage versetzt hat, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und die beamtete Dienstkraft den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Die Anforderungen an den Dienstherrn zu seinen Mitwirkungsobliegenheiten verpflichten ihn, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass die beamtete Dienstkraft tatsächlich in der Lage ist, ihren bezahlten unionsrechtlichen Jahresurlaub zu nehmen, indem er sie - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun, und ihr, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihr noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn sie ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Bezugszeitraums oder mit Beendigung des Beamtenverhältnisses, wenn dies in einen solchen Zeitraum fällt, verfallen wird (juris, Rn. 24).

Hat der beweisbelastete Dienstherr mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt, um die beamtete Dienstkraft tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihr zustehenden bezahlten unionsrechtlichen Jahresurlaub zu nehmen, führt dies zum Verlust von Urlaubsansprüchen am Ende des Bezugs- oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes und entsprechend zum Verlust von Urlaubsabgeltungsansprüchen mit Beendigung des Beamtenverhältnisses (juris, Rn. 23).

Allgemein gefasste Informationen zum Umfang des Urlaubsanspruchs, zu einzelnen Modalitäten der Urlaubsgewährung und Verfall des Urlaubsanspruchs sind nicht im Sinne einer konkreten Aufforderung zu verstehen (juris, Rn. 26).

Der Dienstherr muss alle seine beamteten Dienstkräfte rechtzeitig auffordern, den unionsrechtlichen Mindestjahresurlaub anzutreten, und über dessen möglichen Verfall informieren (juris, Rn. 25).

1.1.3 BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat die vorstehende Entscheidung des EuGH in seinen Urteilen vom 19. Februar 2019 (9 AZR 423/16, 9 AZR 541/15 und 9 AZR 321/16) ins deutsche Recht übertragen:

- Der nicht erfüllte Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel folglich nur dann am Ende des Kalenderjahres (bzw. des Übertragungszeitraumes), wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat (BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 423/16 -, juris, Rn. 22, - 9 AZR 541/15 -, juris, Rn. 27 sowie - 9 AZR 321/16 -, juris, Rn. 38).
- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich in der Wahl des Mittels zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheit frei; das Mittel muss jedoch zweckentsprechend sein (BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -, juris, Rn. 42 sowie - 9 AZR 423/16 -, juris, Rn. 40 sowie - 9 AZR 321/16 -, juris, Rn. 46).
- Die Mitwirkungsobliegenheit des Arbeitgebers erfordert, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine Information in Textform über den konkreten Umfang der jeweiligen Urlaubsansprüche einschließlich der ggf. unterschiedlichen Verfallfristen der jeweiligen Urlaubsansprüche erhält. Allgemein gefasste Hinweise, wie z. B. generelle Verweise oder Aushänge, die auf die einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Urlaubsregelungen hinweisen, sind nicht ausreichend (BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -, juris, Rn. 43 f. sowie - 9 AZR 423/16 -, juris, Rn. 41 f. sowie - 9 AZR 321/16 -, juris, Rn. 47 f.).

- Es bedarf der zeitgerechten Aufforderung - zu Beginn des Jahres -, die bestehenden Urlaubsansprüche vor Ablauf der jeweils einschlägigen Frist so rechtzeitig zu beantragen, dass der Urlaub noch innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres (bzw. des Übertragungszeitraums) genommen werden kann sowie eines Hinweises auf die konkret eintretenden Rechtsfolgen (BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -, juris, Rn. 43 sowie - 9 AZR 423/16 -, juris, Rn. 41 sowie - 9 AZR 321/16 -, juris, Rn. 47).
- Eine erneute Information kann notwendig werden, wenn im Einzelfall ein Urlaubsantrag aus anderen als den in § 7 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) genannten Gründen abgelehnt wird oder der Arbeitgeber anderweitig eine Situation erzeugt, die geeignet ist, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer davon abzuhalten, ihren/seinen Urlaub zu beantragen (BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -, juris, Rn. 44 sowie - 9 AZR 423/16 -, juris, Rn. 42).
- Sind die erforderlichen Mitwirkungsobliegenheiten nicht oder unvollständig erfüllt, tritt der dadurch nicht verfallene (entfristete) Urlaubsanspruch zu dem im Folgejahr entstehenden Urlaubsanspruch hinzu (BAG vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -, juris, Rn. 46; zuletzt auch BAG vom 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19 -, juris, Rn. 37 sowie - 9 AZR 321/16 -, juris, Rn. 49).

1.2 Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung

1.2.1 EuGH-Rechtsprechung

Nach dem Urteil des EuGH vom 22. September 2022 (- C-518/20 und C-727/20 - "Fraport" und "St. Vincenz-Krankenhaus", juris, Rn. 36, 46) verfällt der Urlaubsanspruch des Jahres, in dem eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer voll erwerbsgemindert/arbeitsunfähig wird, nicht nach Ablauf von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber es versäumt hat, seinen Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig nachzukommen, sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Verlauf des Jahres tatsächlich gearbeitet hat. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer behält diesen Urlaubsanspruch, während der Urlaubsanspruch für die Folgejahre wegen fortdauernder Erkrankung nach Ablauf der 15-Monatsfrist verfällt.

1.2.2 BAG-Rechtsprechung

Mit den Urteilen vom 20. Dezember 2022

(- 9 AZR 245/19 - sowie - 9 AZR 401/19 -) hat das BAG die o. g. EuGH-Rechtsprechung umgesetzt und seine Rechtsprechung damit weiterentwickelt.

Danach erlischt ein Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, **in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat**, bevor sie/er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme ihres/seines Urlaubs gehindert war, regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraumes von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber sie/ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Dies folge aus einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Absatz 1 und Absatz 3 BUrlG (BAG vom 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19 -, juris, Rn. 34 sowie - 9 AZR 401/19 -, juris, Rn. 12, 19, 22 sowie vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 85/22 -, juris, Rn. 12).

Mit der Entstehung des Urlaubsanspruchs muss der Arbeitgeber seiner Verantwortung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Urlaubs unverzüglich im Sinne von § 121 Absatz 1 Satz 1 BGB nachkommen, um nicht das Risiko zu tragen, dass Urlaub wegen einer im Verlauf des Urlaubsjahres eintretenden krankheitsbedingten Erkrankung des Arbeitnehmers nicht am Ende von 15 Monaten erlischt. Nach der Rechtsprechung ist eine Zeitspanne von einer (Urlaubs-)Woche für den Arbeitgeber zur Vorbereitung und Durchführung der Belehrung zu Beginn des neuen Urlaubsjahres ausreichend, wenn keine besonderen Umstände vorliegen (wie z. B. Betriebsferien zu Jahresbeginn). Erfüllt er seine Mitwirkungsobliegenheiten also erst später als eine Woche nach Urlaubsentstehung, handelt er nicht mehr unverzüglich im Sinne von § 121 Absatz 1 Satz 1 BGB. Urlaubstage, die noch bis zum Eintritt der Erkrankung hätten tatsächlich in Anspruch genommen werden können, verfallen ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich nicht. D. h. Urlaub kann nur in dem Umfang erhalten bleiben, in dem der Arbeitnehmer ihn bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit tatsächlich hätte in Anspruch nehmen können. Soweit der Arbeitnehmer den Urlaub selbst bei ordnungsgemäßer Erfüllung der Mitwirkungshandlungen aus gesundheitlichen Gründen nicht hätte antreten können, treffen den Arbeitgeber nicht die grundsätzlichen

eintretenden nachteiligen Folgen der Obliegenheitsverletzung (BAG vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 107/20 -, juris, Rn. 18 ff.).

Der Urlaubsanspruch verfällt aber weiterhin mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer **seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend** bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres (d. h. insgesamt 27 Monate) aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, ihren/seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall komme es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können (BAG vom 20. Dezember 2022 - 9 AZR 245/19 -, juris, Rn. 43 sowie - 9 AZR 401/19 -, juris, Rn. 21 sowie vom 23. Januar 2023 - 9 AZR 85/22 -, juris, Rn. 11).

Beachte: In Bezug auf die 15-Monatsfrist gelten die Hinweise unter 2.2.1 nach "Beachte".

1.3 Verjährung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen

1.3.1 EuGH-Rechtsprechung

Mit der Entscheidung des EuGH vom 22. September 2022 (- C-120/21 -, juris, Rn. 57) hat der Gerichtshof an seine bisherige Rechtsprechung (EuGH vom 6. November 2018 - C-619/16 - "Kreuziger", sowie EuGH vom 6. November 2018 - C 684/16 - "Max-Planck") angeknüpft. Danach steht es dem Unionsrecht entgegen, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren (§§ 195 ff. BGB) verjährt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Der Arbeitgeber könne die Rechtssicherheit in einer solchen Situation gewährleisten, indem er seinen Obliegenheiten gegenüber der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nachkommt, d. h. diese erforderlichenfalls später nachholt.

1.3.2 BAG-Rechtsprechung

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 20. Dezember 2022 (- 9 AZR 266/20 -) die Vorgaben des EuGH umgesetzt, wonach die dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB in richtlinienkonformer Auslegung des

§ 199 Absatz 1 BGB nicht zwangsläufig mit dem Schluss des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer davon Kenntnis hat, beginnt. Zusätzlich ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in die Lage versetzt hat, ihren/seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, also sie/ihn über den konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat (BAG vom 20. Dezember 2022 - 9 AZR 266/20 -, juris, Rn. 38).

Nach der Rechtsprechung des BAG unterliegt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs gemäß §§ 194 Absatz 1 und 195 BGB der dreijährigen Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist beginnt im Regelfall mit dem Schluss des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis rechtlich endet (§§ 195, 199 BGB). Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zuvor seinen Mitwirkungsobliegenheiten bei der tatsächlichen Gewährung von Urlaub im laufenden Arbeitsverhältnis genügt hat (BAG vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 456/20 -, Rn. 17, 18, 42).

1.3.3 BVerwG-Rechtsprechung

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) unterliegt der unionsrechtlich Urlaubsabgeltungsanspruch aus Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG der regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren (§ 195 BGB), die mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Absatz 1 BGB) (BVerwG, Urteil vom 31. Januar 2013 - 2 C 10/12 -, juris, Rn. 28).

2. Umsetzungshinweise für die Praxis

Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung werden die folgenden Umsetzungshinweise für die Praxis gegeben. Da die Urteile des BAG ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen, handelt es sich bei den Umsetzungshinweisen für beamtete Dienstkräfte grundsätzlich um Empfehlungen. Es ist beabsichtigt, die für die beamteten Dienstkräfte maßgeblichen Vorschriften der EUrlVO anzupassen.

2.1 Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten

Nach unionskonformer Auslegung obliegt dem Dienstherrn die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Erst die Erfüllung dieser Mitwirkungsobliegenheiten führt zu einer wirksamen Befristung des Urlaubs; d. h. sie ist grundsätzlich **Voraussetzung für das Aktivieren des urlaubsrechtlichen**

Fristenregimes. Nicht erfüllte Urlaubsansprüche erlöschen danach in der Regel nur noch dann am Ende eines Übertragungszeitraums oder mit Beendigung des Beamtenverhältnisses, wenn der Dienstherr die beamteten Dienstkräfte zuvor in die Lage versetzt hat, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen und sie in Kenntnis aller relevanten Umstände ihren Urlaub aus freien Stücken dennoch nicht genommen haben.

Die Dienststelle muss zur Erfüllung ihrer Mitwirkungsobliegenheiten deshalb konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge tragen, dass die beamteten Dienstkräfte tatsächlich in der Lage sind, ihren Urlaub zu nehmen und ihnen hierfür klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub verfällt und ggf. in den Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses finanziell nicht abgegolten wird, wenn sie ihn nicht nehmen.

Die **Mitwirkungsobliegenheiten beziehen sich für beamtete Dienstkräfte ausschließlich auf den unionsrechtlichen Mindestjahresurlaub nach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG**. Denn nur der Verfall des unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaubs ist von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten abhängig. Daraus folgt, dass der "Mehrurlaub" nicht von der Erfüllung der für den Mindesturlaub bestehenden Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Dienstherrn abhängig ist (vgl. OVG Lüneburg, Beschluss vom 26. Juni 2023 - 5 LA 119/22 -, juris, Rn. 22, 37).

Dazu werden folgende Empfehlungen gegeben:

a.) Beamteten Dienstkräften ist - mindestens einmal - zu Beginn des Kalenderjahres **nachweisbar** in Textform ein **individueller Hinweis** mit folgendem Inhalt zu übersenden; wenn keine besonderen Gründe vorliegen (z. B. Dienststellenschließungen im Sinne von "Betriebsferien" zu Jahresbeginn), muss der Hinweis innerhalb der ersten (Urlaubs-)Woche des Kalenderjahres erfolgen:

- Eine Auflistung der konkreten Anzahl der Urlaubstage, die im betreffenden Kalenderjahr zustehen, und zwar gesondert
 - nach den Kalenderjahren (= Urlaubsjahren) ihrer Entstehung,
 - nach der Art des Urlaubs (z. B. Erholungsurlaub nach §4 EUrlVO, angesparter Urlaub nach § 9a EUrlVO, Zusatzurlaub nach § 12 EUrlVO, sonstiger Zusatzurlaub nach § 12a EUrlVO) und
 - unter Angabe der jeweiligen, ggf. unterschiedlichen Verfallsfristen.

- Eine Auflistung des konkreten bestehenden unionsrechtlichen Mindestjahresurlaubs, und zwar gesondert nach Kalenderjahren.
- Eine Aufforderung den konkret bestehenden unionsrechtlichen Mindestjahresurlaub zu beantragen (inklusive etwaig bestehender unionsrechtlicher Mindesturlaubsansprüche); und zwar so rechtzeitig, dass der unionsrechtliche Mindestjahresurlaub innerhalb der jeweils maßgeblichen Bezugs- und Übertragungszeitraums oder bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses in vollem Umfang in Anspruch genommen werden kann.
- Eine Belehrung über die Konsequenzen (Verfall, keine finanzielle Abgeltung von unionsrechtlichen Mindesturlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses), die eintreten, wenn der unionsrechtliche Mindestjahresurlaub nicht entsprechend der Aufforderung beantragt wird, obwohl die beamtete Dienstkraft dazu in der Lage war.

Beachte: Abstrakte Angaben allein - wie in einem Merkblatt, als Aushang oder Veröffentlichung im Intranet, als ein allgemeiner Hinweis in einem Zeiterfassungsbogen oder der Verweis auf ein geltendes Rundschreiben - werden den Anforderungen an eine konkrete und transparente Unterrichtung in der Regel nicht genügen.

b.) Die Erteilung einer weiteren Mitteilung mit dem o. g. Inhalt ist in folgenden Fallgestaltungen erforderlich:

- Bei beamteten Dienstkräften, deren Urlaubsansprüche erst im Laufe des Kalenderjahres entstehen oder sich im Laufe des Kalenderjahres in der Höhe verändern, z. B. wegen einer Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage.
- Zeichnet sich ab, dass der Erholungsurlaub trotz erfolgter Aufforderung wegen, z. B. inzwischen eingetretener vorübergehender Dienstunfähigkeit bis zur bekannt gegebenen Verfallfrist nach (z. B.) § 9 Absatz 2 Satz 2 EUrlVO nicht mehr genommen werden kann, hat jeweils eine erneute Aufforderung unter Bekanntgabe der neuen Verfallfrist nach § 9 Absatz 2 Satz 3 oder Satz 4 EUrlVO zu erfolgen.

Anmerkung: Nicht notwendig ist eine ständige Aktualisierung der erfolgten Mitteilung bei jeder Änderung des Urlaubsanspruchs infolge der Inanspruchnahme von Urlaubstagen.

c.) Die Beweislast für das Erfüllen der Mitwirkungsobliegenheiten liegt beim Dienstherrn. Sie muss deshalb durch eine hinreichende Dokumentation nachgewiesen werden.

Beachte: Werden die erforderlichen Mitwirkungsobliegenheiten nicht rechtzeitig erfüllt, verfällt der Urlaubsanspruch nicht, sondern tritt nach der Rechtsprechung des BAG **für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** zu dem am 1. Januar des Folgejahres entstehenden Urlaubsanspruch hinzu. Das Folgejahr meint nicht das Jahr, das auf das Ende des Übertragungszeitraumes folgt, sondern das unmittelbar auf das laufende Urlaubsjahr folgende Kalenderjahr.

Sofern die Erteilung des individuellen Hinweises zu Beginn des Kalenderjahres versäumt wurde, wäre es im Hinblick auf den Erholungsurlaub, der im laufenden Urlaubsjahr entstanden ist und erst mit Ablauf des 31. Dezember des folgenden Jahres verfällt, (hilfsweise) noch rechtzeitig, wenn die Dienststelle die Information bis zum Beginn des Folgejahres nachholt.

Für die Ermittlung der Höhe des unionsrechtlichen Mindestjahresurlaubs sind die Ausführungen unter 3. Nummer 2) zu berücksichtigen.

Der über den unionsrechtlichen Mindestjahresurlaub hinaus aus der Erholungsurlaubsverordnung bestehende "Mehrurlaub" von beamteten Dienstkräften unterliegt weiterhin den Verfallfristen (§§ 6 Absatz 2 Satz 2, 9, 9a EUrlVO). Mit Blick auf den Verwaltungsaufwand kann es sich aber anbieten (und diesseits bestehen insoweit keine Bedenken), dem an die beamteten Dienstkräfte gerichteten Hinweisschreiben die sich aus der Erholungsurlaubsverordnung der Höhe nach ergebenden jeweiligen Urlaubsansprüche zu Grunde zu legen und die Mitwirkungsobliegenheiten nicht nur auf den unionsrechtlichen Mindestjahresurlaub zu beschränken. Entsprechend wären dann die Informationshinweise anzupassen.

Für beamtete Dienstkräfte wird eine Anpassung der maßgeblichen Vorschriften der EUrlVO die Rechtsfolge der Nichteinhaltung der Mitwirkungsobliegenheiten vorgeben. Dabei ist geplant, zwischen **unionsrechtlich gewährleistetem Mindestjahresurlaub** und dem national für beamtete Dienstkräfte gewährten "Mehrurlaub" zu unterscheiden.

Die Dienststelle kann das uneingeschränkte Ansammeln von unionsrechtlichem Mindesturlaub aus mehreren Jahren dadurch vermeiden, dass sie ihre Mitwirkungsobliegenheiten nachholt. Nimmt die beamtete Dienstkraft in einem solchen Fall den angesammelten Urlaubsanspruch nicht wahr, obwohl es ihr möglich gewesen wäre, verfällt der Urlaub am Ende des Kalenderjahres bzw. eines einschlägigen Übertragungszeitraumes bzw. mit Beendigung des Beamtenverhältnisses.

2.2 Praxishinweise zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten bei Langzeiterkrankung

2.2.1 Fallgestaltungen nach dem BAG

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind folgende besondere Fallgestaltungen, bei denen sich Verstöße gegen die Mitwirkungsobliegenheiten nicht oder nicht im vollen Umfang auswirken, durch das BAG entschieden worden:

- a.) Besteht die Arbeitsunfähigkeit bzw. die volle Erwerbsminderung **seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres**, verfällt der Urlaubsanspruch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, nach Ablauf eines Übertragungszeitraumes von 15 Monaten.
- b.) **Urlaubsansprüche aus einem Bezugszeitraum, in dessen Verlauf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat**, bevor sie/er aufgrund einer seitdem fortbestehenden Langzeiterkrankung arbeitsunfähig geworden ist, erlöschen nur dann nach Ablauf des unionsrechtlich gebotenen Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer durch Erfüllung seiner Mitwirkungsobliegenheiten rechtzeitig in die Lage versetzt hat diesen Urlaubsanspruch auszuüben.
- c.) Eine besondere Konstellation, in der die unionsrechtlich gebotene 15-Monatsfrist ausnahmsweise zu laufen beginnt, ohne dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist, **besteht bei einer so früh im Urlaubsjahr eintretenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit**, dass es dem Arbeitgeber tatsächlich nicht möglich ist, zuvor seine Mitwirkungsobliegenheiten zu erfüllen. Die Rechtsprechung stellt unter normalen Umständen insoweit auf eine Zeitspanne von einer

(Urlaubs-)Woche zu Jahresbeginn ab. In diesem (Sonder-)Fall verfällt der Urlaubsanspruch bei fortdauernder Erkrankung mit Ablauf des unionsrechtlich gebotenen Übertragungszeitraums von 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres.

- d.) Eine weitere besondere Konstellation liegt vor, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit zwar **nicht innerhalb der ersten (Urlaubs-)Woche eintritt, aber doch so früh**, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nicht mehr alle Urlaubstage bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hätte in Anspruch nehmen können. In diesem Fall bleiben unabhängig von der Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten die Urlaubstage nur in dem Umfang erhalten, in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sie bis zum Eintritt der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hätte tatsächlich in Anspruch nehmen können abzüglich der (Urlaubs-)Tage, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten Zeit hat (in der Regel eine [Urlaubs-]Woche, also fünf [Urlaubs-]Tage).

Für beamtete Dienstkräfte gilt die Rechtsprechung nur für unionsrechtlich gewährleistete Jahresurlaubstage. Der "Mehrurlaub" verfällt grundsätzlich nach Ablauf des Übertragungszeitraumes von 12 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres (§ 9 Absatz 2 Satz 2 EUrlVO).

Beachte: Für den Fall längerer Erkrankung hat der EuGH einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten gebilligt (Urteil vom 22. November 2011 - C-214/10 -, juris, Rn. 44).

In der für beamtete Dienstkräfte geltenden Erholungsurlaubsverordnung besteht für den Fall längerer Erkrankung eine **Verfallsregelung von 18 Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres**, die den europäischen Mindeststandard übersteigt.

Der Urlaub verfällt grundsätzlich 12 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres. Ein wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht rechtzeitig angetretener Urlaub verfällt 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres (§ 9 Absatz 2 Satz 3 EUrlVO - also mit Ablauf des 31. März des Jahres, das auf das Folgejahr nach dem Urlaubsjahr folgt). Die Dienstbehörde kann nach § 9 Absatz 2 Satz 4 EUrlVO in besonderen Fällen Ausnahmen zulassen. Erkrankungen

(vorübergehende Dienstunfähigkeit), die die Inanspruchnahme des Urlaubs innerhalb der grundsätzlichen Verfallsfrist von 12 Monaten bzw. von 15 Monaten verhindern, sind ein besonderer Fall im Sinne von § 9 Absatz 2 Satz 4, 2. Halbsatz EUrlVO. In diesen Fällen verfällt der Urlaub 18 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres - also mit Ablauf des 30. Juni des Jahres, das auf das Folgejahr nach dem Urlaubsjahr folgt (vgl. auch Hinweise im Rundschreiben I Nummer 13/2013 vom 31. Mai 2013, III. 1. letzter Absatz).

2.2.2 Hinweis zum Bestehen der Mitwirkungsobliegenheiten gegenüber Langzeiterkrankten

Nach Auffassung des BAG bestehen die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers auch, wenn und solange die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Allerdings ist die Befristung des Urlaubsanspruchs bei richtlinienkonformen Verständnis des § 7 Absatz 3 BUrlG nicht von der Erfüllung der Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten abhängig, wenn es - was allerdings erst im Nachhinein feststellbar ist - objektiv unmöglich gewesen wäre, die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer durch Mitwirkung des Arbeitgebers in die Lage zu versetzen, den Urlaubsanspruch zu realisieren. In diesem Fall fehlt es an der Kausalität der unterbliebenen Information für die Nichtinanspruchnahme des Urlaubs (BAG vom 7. September 2021 - 9 AZR 3/21 (A) -, juris, Rn. 27 f.).

Das BVerwG hat die Frage, ob die Mitwirkungsobliegenheiten auch in Fällen der durchgehenden Erkrankung bestehen, bislang nicht entschieden. In der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung finden sich jedoch Anhaltspunkte dafür, dass im Einzelfall bereits das Bestehen der Mitwirkungsobliegenheiten abgelehnt wird (vgl. OVG für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 6. Juni 2023 - 6 A 2059/21 -, juris, Rn. 44).

Vor diesem Hintergrund gilt zunächst, dass die Mitwirkungsobliegenheiten auch ggü. Langzeiterkrankten in aller Regel erfüllt werden müssen. Dies erfordert die Übersendung der erforderlichen Informationen in der Form, dass die/der langfristig Erkrankte davon unter normalen Umständen Kenntnis erlangen kann. Dabei können aber andere Maßstäbe an Nachweisbarkeit sowie Dokumentation der Erfüllung angelegt werden, als bei der Information nicht erkrankter beamteter Dienstkräfte.

2.3 Praxishinweise zur Verjährung

2.3.1 Verjährung von Urlaubsansprüchen

Der Urlaubsanspruch (d. h. in natura) unterliegt der regulären dreijährigen Verjährungsfrist der §§ 194, 195, 199 BGB.

Der Fristlauf beginnt allerdings nur dann mit dem Schluss des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, wenn die Dienststelle ihre Mitwirkungsobliegenheiten erfüllt und die beamteten Dienstkräfte in die Lage versetzt hat, ihren Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen.

Kommt die Dienststelle ihren Mitwirkungsobliegenheiten nicht oder unvollständig nach, beginnt die Verjährungsfrist erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Dienstherr die beamtete Dienstkraft über ihren konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt hat und sie den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

2.3.2 Verjährung von Ansprüchen auf Urlaubsabgeltung

Der bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht wahrgenommene Urlaub ist nur dann (finanziell) abzugelten, wenn der Dienstherr die beamtete Dienstkraft zuvor nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hatte, ihren Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen. Dies gilt nur für den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub von vier Wochen.

Als reiner Geldanspruch unterliegt dieser der dreijährigen Verjährungsfrist nach den §§ 194, 195, 199 BGB. Die Verjährungsfrist beginnt im Regelfall mit dem Schluss des Jahres, in dem das Beamtenverhältnis rechtlich beendet worden ist. Das gilt unabhängig davon, ob der Dienstherr seiner Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist oder nicht (vgl. BAG, Urteil vom 31. Januar 2023 - 9 AZR 456/20 -, juris, Rn. 42).

Weitere Informationen zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen sind unter 3. abgebildet.

3. Abgeltung von Urlaubsansprüchen

Der EuGH hat in seinem Urteil vom 6. November 2018 (- C-619 - "Kreuziger", juris, Rn. 22) bekräftigt, dass Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG auch den Anspruch auf finanzielle Abgeltung von nicht genommenen, unionsrechtlich gewährleisteten

Mindesturlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelt. Damit stellt das Gericht klar, dass auch die Voraussetzungen eines Abgeltungsanspruchs europarechtlich vorgegeben sind. Das vorgenannte Urteil konkretisiert diese Voraussetzungen. Der Anspruch kann geltend gemacht werden, wenn

- das Arbeitsverhältnis beendet ist und
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht den gesamten, ihr oder ihm bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub genommen hat.

Der Anspruch auf Abgeltung entfällt allerdings, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, ihren oder seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem sie oder er in die Lage versetzt worden war, ihren oder seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen (Rn. 52). Siehe hierzu Ausführungen unter 2.

Die EuGH-Rechtsprechung zu Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG ist gegenüber beamteten Dienstkräften maßgeblich, da die Richtlinie 2003/88/EG von ihrem Anwendungsbereich diesen Personenkreis ebenfalls umfasst (EuGH, Beschluss vom 7. April 2011 - C-519.09 -, juris, Rn. 24 ff. und Urteil vom 3. Mai 2012 - C-337.10 -, juris, Rn. 26).

Eine finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährten Mindesturlaubsanspruchs allein wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit der beamteten Dienstkraft ist nicht (mehr) zulässig. Insofern sind diesbezügliche Aussagen in den Rundschreiben I Nummern 6/2013 vom 18. Februar 2013 und 13/2013 vom 31. Mai 2013 überholt und unbeachtlich.

Es ist folgendes zu beachten:

- 1) Bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ist der ganz oder teilweise nicht genommene Erholungsurlaub in **Höhe des unionsrechtlichen gewährten Mindesturlaubsanspruchs** (Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG) abzugelten, soweit er nicht verfallen ist. **Der Beendigungsgrund ist für den Abgeltungsanspruch unerheblich** (s. auch Rundschreiben I Nummer 2/2016 vom 26. Januar 2016). Die Beendigung des Beamtenverhältnisses kann durch nachfolgende Konstellationen erfolgen:

- Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand

- Entlassung kraft Gesetz
- Entlassung aus zwingenden Gründen
- Entlassung auf Verlangen
- Verlust der Beamtenrechte nach § 24 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
- Entfernung aus dem Dienst aus disziplinarischen Gründen
- Tod

Eine Beendigung im Sinne von Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG kann auch durch einen Dienstherrnwechsel eintreten (vgl. Verwaltungsgerichtshof [VGH] Baden-Württemberg, Beschluss vom 11. April 2018 - 4 S 2733/17 -, juris, Rn. 6).

- 2) Im Urlaubsjahr bereits genommener Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub mindert den unionsrechtlich gewährten Mindesturlaubsanspruch, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt der Anspruch entstanden ist. Unerheblich ist, ob es sich dabei um neuen oder alten, also aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr übertragenen Urlaub, handelt. Der Abgeltungsanspruch bemisst sich ausschließlich danach, wieviel Urlaub im konkreten Jahr in Anspruch genommen wurde - also jedes Jahr ist gesondert zu betrachten. Bereits in Anspruch genommener Urlaub verringert die Tage, für die eine Abgeltung geltend gemacht werden kann. Werden mehr Urlaubstage genommen, als ein abzugeltender unionsrechtlich gewährleisteter Mindesturlaubsanspruch im Jahr besteht, besteht kein Abgeltungsanspruch. Schwerbehindertenzusatzurlaub führt nach wie vor nicht zu einer Erhöhung des Mindesturlaubsanspruchs. Der unionsrechtlich gewährleistete Mindesturlaubsanspruch beträgt bei einer Arbeitswoche von fünf Tagen 20 Arbeitstage. Bei einer Teilzeittätigkeit, bei der an weniger als fünf Arbeitstagen je Woche gearbeitet wird, verringert sich der Anspruch auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub entsprechend (z. B. bei einer Vier-Tage-Woche besteht ein Anspruch auf 16 Tage Mindesturlaub). Ebenso ist bei einer unterjährigen Beendigung des Beamtenverhältnisses der unionsrechtlich gewährleistete Mindesturlaubsanspruch anteilmäßig zu berechnen (z. B. bei einer Fünf-Tage-Woche und Beendigung Ende September, beträgt der Mindesturlaubsanspruch 15 Tage; gerechnet wird $20/12 \times 9 = 15$).
- 3) Der in Nummer 1 genannte Abgeltungsanspruch verfällt, wenn die Dienststelle die beamtete Dienstkraft zuvor schriftlich auf den Anspruch des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub hingewiesen hat und die beamtete Dienstkraft bewusst

von einer Inanspruchnahme absieht. Siehe hierzu Ausführungen zu den Mitwirkungsobliegenheiten des Dienstherrn unter 1. und 2.

- 4) Die Höhe des Abgeltungsbetrags bemisst sich weiterhin nach dem Durchschnitt der Bruttobesoldung für die letzten drei Monate vor Beendigung des Beamtenverhältnisses. Bruttobesoldung sind die Dienstbezüge (§ 1 Absatz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Überleitungsfassung für Berlin [BBesG BE]), die während eines Erholungsurlaubs weitergezahlt worden wären. Einmalzahlungen bleiben bei dieser Durchschnittsberechnung unberücksichtigt. Eine fiktive Berechnung findet demnach nicht statt. Schließt die Beendigung des Beamtenverhältnisses unmittelbar an eine Freistellungsphase ohne Bezüge an, so sind die letzten drei Monate der aktiven Dienstzeit, in der bezahlter Erholungsurlaub hätte genommen werden können, der Berechnung zugrunde zu legen. Eine bezahlte Freistellungsphase ist wie aktive Dienstzeit zu betrachten. Die Summe der Bruttobezüge der letzten drei Monate der aktiven Dienstzeit wird durch 13 (Wochenzahl des Quartals) dividiert. Dieses Ergebnis wird durch die Anzahl der regelmäßigen individuellen Arbeitstage pro Woche dividiert. Der so errechnete Wert wird anschließend mit der Anzahl der abzugeltenden Urlaubstage multipliziert. Die Urlaubstage sind spitz zu berechnen und werden weder auf- noch abgerundet.
- 5) Der Abgeltungsbetrag unterliegt der Steuerpflicht nach dem Einkommenssteuergesetz sowie der Pfändung, soweit die berücksichtigten Besoldungsbestandteile der Pfändung unterliegen.
- 6) Der geleistete Abgeltungsbetrag zählt nicht zu dem nach § 53 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamfVG) anzurechnenden Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen. Der Betrag der Urlaubsabgeltung ist also nicht auf die Versorgungsbezüge anzurechnen.
- 7) Der Abgeltungsanspruch verjährt weiterhin innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Urlaubsjahres indem das Beamtenverhältnis endet. Siehe auch Ausführungen unter 2.3.2.
- 8) Einschlägige Ausführungen der Rundschreiben I Nummer 13/2013 vom 31. Mai 2013 und I Nummer 2/2016 vom 26. Januar 2016.

In der für beamtete Dienstkräfte geltenden EUrlVO wird die Abgeltung von Erholungsurlaubsansprüchen bislang nicht geregelt. Es ist beabsichtigt, die EUrlVO anzupassen.

Die Hinweise zum Erholungsurlaub für die Tarifbeschäftigten sind dem Arbeitsmaterial zu § 26 TV-L zu entnehmen, welches den Dienststellen des Landes Berlin im Beschäftigtenportal des Landes Berlin zu Verfügung steht.

Im Auftrag

Winter

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

barrierefreier Zugang über Rolandufer, Hof 1

Verkehrsverbindungen:

U-Bahnlinie 2 Klosterstraße

U-Bahnlinie 8 und S-Bahnlinien 3, 5, 7, 9 Jannowitzbrücke

Die Datenschutzerklärung nach Art. 13 und 14 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) finden Sie unter dem Link www.berlin.de/finanzen/datenschutz. Sollten Sie keine Möglichkeit des Abrufs haben, bitten wir um kurze Nachricht; die Datenschutzerklärung wird Ihnen dann per E-Mail oder auf dem Postweg zugesandt.