

an alle Dienstbehörden und Personalstellen
des Bundes

Mag. Uljana LYUBINA
Sachbearbeiterin

uljana.lyubina@bmkoes.gv.at
+43 1 716 06-667445
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der
Geschäftszahl an oben angeführte Adresse zu
richten.

Geschäftszahl: 2020-0.096.924

Information zur 3. Dienstrechts-Novelle 2019 zu den Neuerungen im Urlaubsrecht

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der 3. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 112/2019, hat der Bundesgesetzgeber einige Neuerungen im Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht geschaffen. Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung bietet das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport im Folgenden nähere Ausführungen zu den wichtigsten Änderungen an.

Der Gesetzestext und die Materialien sind auf der Homepage der Sektion III des BMKÖS verlinkt:

https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/moderner_arbeitgeber/dienstrecht/aktuelles/aktuelle_vorhaben.html

Dieses Informationsschreiben gibt lediglich die Rechtsansicht des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu den einzelnen Themenbereichen wieder. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.

Wir ersuchen, diese Information den im jeweiligen Wirkungsbereich befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

Inhaltsverzeichnis

Information zur 3. Dienstrechts-Novelle 2019 zu den Neuerungen im Urlaubsrecht 1

1. Unionsrechtliche Rechtslage	2
2. Neuerungen im Urlaubsrecht.....	2
3. Neuerungen im Zusammenhang mit der Urlaubersatzleistung	5
4. Pensionsrechtliche Begleitregelungen zum Urlaubsrecht	6

1. Unionsrechtliche Rechtslage

Unter Bedachtnahme auf die Ausführungen des **Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in den Urteilen zu den Rs. C-619/16 (Kreuziger) und C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft) vom 6. November 2018** sah es der Bundesgesetzgeber als erforderlich an, im Rahmen der **3. Dienstrechts-Novelle 2019** im Urlaubs- und Urlaubsverfallsrecht (bzw. begleitend auch in pensionsrechtlichen Bestimmungen) klarstellende Regelungen zu schaffen. Insbesondere wird auf die **Randziffern 42 sowie 51 bis 54 der Rs. C-619/16** hingewiesen.

Die Klarstellungen dienen einerseits dazu, die unionsrechtlichen Vorgaben im Gesetzeswortlaut näher zu determinieren, indem die Dienstpflichten und Handlungsmodalitäten der oder des Vorgesetzten hinsichtlich der Gewährung und des Verbrauchs von Urlauben klarer zum Ausdruck gebracht werden, und andererseits zur ausdrücklichen Festlegung im Lichte der neuen Judikatur, wann und unter welchen Voraussetzungen bei Ausscheiden aus dem Dienst eine finanzielle Abgeltung in Form einer Urlaubersatzleistung gebührt.

2. Neuerungen im Urlaubsrecht

Bereits in der bisherigen Fassung sah § 45 Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, (bzw. die Parallelbestimmungen für andere Gruppen von Bediensteten) im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstgebers eine ausdrückliche Dienstpflicht der oder des Vorgesetzten vor, darauf hinzuwirken, dass ihre oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch (tatsächlich) in Anspruch nehmen. § 69 BDG 1979 regelte bisher, dass der Verfall von offenen Urlaubsansprüchen am Ende des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres

eintritt bzw. bei faktischer Unmöglichkeit des Verbrauchs aus dienstlichen Gründen, aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall bzw. aufgrund eines Beschäftigungsverbot nach dem MSchG spätestens am Ende des zweitfolgenden Kalenderjahres.

Die Bestimmungen wurden nun dahingehend präzisiert, dass seitens der oder des Vorgesetzten ein explizites **Hinwirken im Sinne eines nachdrücklichen, aktiven Aufforderns vorausgesetzt** wird, zum Einen **auf eine faktisch (organisationsrechtlich) mögliche und tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs** im Falle eines drohenden Urlaubsverfalls durch die oder den Bediensteten und zum Anderen der **Hinweis erfolgen muss, dass ansonsten die Konsequenzen eines Verfalls eintreten, wenn der Urlaub nicht innerhalb des vorliegenden Bezugszeitraums verbraucht wird**. Ein Urlaubsverfall kann daher jedenfalls nicht zulasten der oder des Bediensteten eintreten, wenn der Hinweis der oder des Vorgesetzten hinsichtlich der drohenden Konsequenzen ausgeblieben ist. Wenn daher die oder der Vorgesetzte nicht auf den drohenden Verfall jedes noch bestehenden Urlaubskontingents bzw. den Verlust einer allfälligen Urlaubersatzleistung hingewiesen hat, kann dieser Urlaubsanspruch jedenfalls nicht verfallen.

Der EuGH hat auch **unmissverständlich festgehalten, dass der Verfall nicht vom Vorliegen eines Antrages durch den Bediensteten abhängig gemacht werden darf**. Das bedeutet, dass erst dann, wenn trotz ausreichenden Hinwirkens der oder des Vorgesetzten (siehe unten) auf den Urlaubsverbrauch kein Antrag gestellt wird, ein Verfall eintritt.

Da der kalendermäßige Verbrauch des Erholungsurlaubs weiterhin gemäß § 68 Abs. 1 BDG 1979 (sowie Parallelbestimmungen) unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen und unter Rücksichtnahme auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten vorzunehmen ist, wird im Einzelfall ein Interessenausgleich erfolgen müssen.

Aus der **Systematik des Urlaubsverfalls** ergibt sich – wie bereits bisher –, dass auch der **neue § 69 Abs. 3 im Zusammenhang mit § 69 Abs. 1 und der darin enthaltenen Frist zum Verbrauch des Erholungsurlaubs** bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres **gelesen werden muss. Für den Fall, dass die oder der Vorgesetzte nicht rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs hingewirkt hat, ergibt sich daher, dass sie oder er im nächstfolgenden Kalenderjahr wiederum auf die Inanspruchnahme** des noch nicht verbrauchten Erholungsurlaubs der einzelnen Kalenderjahre **hinwirken muss**. Dies gilt sinngemäß für die in § 69 Abs. 1 zweiter Satz BDG 1979 aufgezählten Fälle.

Es darf außerdem nochmals daran erinnert werden, dass sich aus dem **Erholungszweck des Urlaubs** ergibt, dass dieser **möglichst im Jahr der Entstehung des Anspruchs verbraucht werden soll**. Der **Nichtverbrauch** des Erholungsurlaubs bis zum 31. Dezember des

folgenden Kalenderjahres **aus dienstlichen Gründen muss sich daher auf Ausnahmefälle beschränken.**¹

Das **Hinwirken der oder des Vorgesetzten** muss **rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich** erfolgen. Im Detail bedeutet dies:

- **Rechtzeitigkeit**: Der Hinweis auf einen drohenden Urlaubsverfall an die oder den Bediensteten muss **vor Beginn eines Zeitraumes** erfolgen, **der noch einen vollständigen Verbrauch des Erholungsurlaubs** vor dem Verfall **faktisch zulässt**. Dienst- und organisationsrechtliche Rahmenbedingungen müssen einen Urlaubsverbrauch weitestgehend ermöglichen. Dies wird für jede Bedienstete und jeden Bediensteten **im Einzelfall zu eruieren** sein, je nachdem, wieviel Urlaubskontingent bis zu welchem Zeitraum noch offen ist und dessen Abbau die Personalkapazität der jeweiligen Organisationseinheit zulässt. Möglicherweise muss die Rechtzeitigkeit vor allem in Hinblick auf etwaige vorhersehbare Konstellationen, die ein Ausscheiden aus dem Dienst bedeuten – sei es bei befristeten Dienstverhältnissen oder bei Übertritt in den Ruhestand/die Pension – neu bemessen werden.
- **Unmissverständlichkeit**: Die **Aufforderung zum Verbrauch** und der **Hinweis** der oder des Vorgesetzten **hinsichtlich der rechtlichen Konsequenzen eines Nichtverbrauchs** müssen **so klar und transparent** dargestellt sein, dass der oder dem Bediensteten ermöglicht wird, sich einen **Überblick über offene Urlaubskontingente zu verschaffen** und sich darüber **zu informieren, bis zu welchem Zeitraum sie oder er diese aufbrauchen könnte**. Zusätzlich muss der Hinweis klar und für einen Laien verständlich formuliert sein. Schließlich **muss der oder dem Bediensteten deutlich klargemacht werden, dass bei Nichtkonsumation ein Verfall eintritt**.
- **Nachweislichkeit**: Die Vorgehensweise, wie im konkreten Fall auf die Inanspruchnahme des Urlaubs vor einem drohenden Verfall hingewiesen wird, kann in unterschiedlicher Weise erfolgen. **Erforderlich ist jedenfalls eine Dokumentation, dass der Hinwirkungspflicht nachgekommen wurde, um der Beweislast, die die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten trifft, hinreichend Genüge zu tun**. Es steht den Dienstbehörden und Personalstellen jedoch frei, eine verwaltungswirtschaftliche Handhabe in der internen Organisation vorzusehen. Beispielhaft können folgende Nachweise genannt werden: Dokumentation durch Aktenvermerke über ein Gespräch oder durch Übermittlung einer persönlichen E-

¹ Siehe in Hinblick auf § 69 die Durchführungsbestimmungen zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. 333, GZ 921020/3-II/1/81, des Bundeskanzleramtes, S. 69f.

Mail mit einer Auflistung der bestehenden Urlaubsansprüche und der Frist, bis wann diese zu verbrauchen wären sowie einer Belehrung zu den Konsequenzen eines allfälligen Verfalls von Ansprüchen auf den Urlaub selbst inklusive der Rückmeldung der oder des Bediensteten, mit der die dezidierte Kenntnisnahme dieser Information bestätigt wird; Formulare zur Vorlage an die oder den Bediensteten im Sinne eines Informationsschreibens unter Einholung der Unterschrift, die eine ausdrückliche Kenntnisnahme bestätigt.

Es wird dezidiert auf die **Verpflichtung des Dienstgebers** hingewiesen, dass er **nachweisen** können muss, „**mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt**“ zu haben, um die oder den Bediensteten tatsächlich in die Lage zu versetzen, den Jahresurlaub zu nehmen (siehe Rz 52 und 53 des Urteils zur Rs. C-619/16).

3. Neuerungen im Zusammenhang mit der Urlaubersatzleistung

Gemäß der bisher geltenden Rechtslage war die Urlaubersatzleistung daran gebunden, dass die Beamtin oder der Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubs nicht zu vertreten hat. Im § 13e Abs. 2 Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. 54/1956, in der zuvor geltenden Fassung, wurden demonstrative Gründe für das Vertreten aufgezählt.

Aufgrund der neuen Verfallsbestimmungen und der Judikatur des EuGH wurde die Bestimmung dahingehend angepasst, dass die **Urlaubersatzleistung für jene Teile nicht gebührt, die trotz rechtzeitigem, unmissverständlichem und nachweislichem Hinwirken der oder des Vorgesetzten** von der Beamtin oder dem Beamten **nicht in Anspruch genommen wurden**.

Wenn trotz des rechtzeitigen, unmissverständlichen und nachweislichen Hinwirkens der Urlaubsverbrauch wegen Krankheit, Unfalls oder Gebrechens nicht möglich war, verfällt der Urlaub nicht und die Urlaubersatzleistung kommt zur Anweisung.

Wenn das Dienstverhältnis nach § 20 Abs. 1 Z 3, 3a oder 4 BDG 1979 aufgelöst wurde, also **in Folge einer Entlassung, durch rechtskräftige Verurteilung** durch ein inländisches Gericht ausschließlich oder auch wegen eines ab 1. Jänner 2013 begangenen Vorsatzdelikts gemäß den §§ 92, 201 bis 217, 312 und 312a StGB **oder durch Amtsverlust** gemäß § 27 Abs. 1 StGB, **gebührt unabhängig vom erfolgten Hinwirken der oder des Vorgesetzten jedenfalls keine Urlaubersatzleistung**.

Die Bestimmungen, dass **nur für maximal vier Wochen pro Kalenderjahr eine Urlaubersatzleistung zusteht**, wurden nicht geändert und mittlerweile **unionsrechtlich vom EuGH bestätigt (siehe verb. Rs. C-609/17 und C-610/17)**. Auch die Aliquotierung des nichtverfallenen Erholungsurlaubs im Jahr des Ausscheidens wurde beibehalten.

Die Bestimmung, wonach **Zeiten einer Beurlaubung gemäß § 14 Abs. 7 BDG 1979** (d.i. die Zeit zwischen der Erhebung einer Beschwerde gegen eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und der Entscheidung darüber) **vom ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaß abzuziehen sind**, ist im Lichte der Urteile des EuGH in den Rs. C-341/15 und C-337/10 **dahingehend einzuschränken, dass dies dann nicht der Fall ist, wenn die Beamtin oder der Beamte in dieser Zeit wegen Krankheit etc. verhindert gewesen wäre, den Dienst zu versehen oder sich** aufgrund des Beschwerdeverfahrens **herausstellt, dass im Beurlaubungszeitraum eine Dienstunfähigkeit** der Beamtin oder des Beamten **vorlag**. Das bedeutet, dass sich in Fällen, in denen gerichtlich Zeiten der Dienstunfähigkeit festgestellt wurden (insbesondere bei Abweisung der Beschwerde), diese Zeiten nicht nachteilig auf die Urlaubersatzleistung auswirken dürfen.

Schließlich wird klargestellt, dass der **Anspruch auf Urlaubersatzleistung einer verstorbenen Beamtin oder eines verstorbenen Beamten über den Nachlass an die Erbinnen und Erben geht**. Diese Anpassung erfolgt anlässlich des Urteils des EuGH in den verb. Rs. C-569/16 und C-570/16 und nach dem Vorbild bereits bestehender Bestimmungen einerseits für Vertragsbedienstete (vgl. § 28b Abs. 7 Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. 86/1948) und andererseits für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft (vgl. § 10 Abs. 5 Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976).

Neu ist vor allem der Anspruch auf eine **finanzielle Abgeltung für eine bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in Anspruch genommene Freistellung für Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten**. Die Regelung wurde entsprechend den Bestimmungen zur Urlaubersatzleistung gemäß § 13e GehG und § 28b VBG konstruiert, wobei auf die Dauer des Verwaltungspraktikums von zwölf Monaten sowie auf Sonderregelungen hinsichtlich der Bemessungsgrundlage und der Übernahme einer Verwaltungspraktikantin oder eines Verwaltungspraktikanten in ein dauerhaftes Dienstverhältnis Rücksicht genommen wurde.

4. Pensionsrechtliche Begleitregelungen zum Urlaubsrecht

§ 45 BDG 1979 normiert, dass die oder der Vorgesetzte darauf hinzuwirken hat, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch tatsächlich konsumieren. Um dies zu gewährleisten, soll den **Beamtinnen und Beamten ausreichend Zeit gegeben werden, ihren restlichen Erholungsurlaub zu verbrauchen**. Die **Ruhestandsversetzungen durch Abgabe einer Erklärung bzw. eines Antrags (Korridorpension, Langzeitbeamtenpension und Schwerarbeitspension)** werden daher **künftig frühestens drei Monate nach Abgabe** der

Ruhestandsversetzungserklärung bzw. eines Ruhestandsversetzungsantrages **wirksam** (bisher: einen Monat bzw. bei der Schwerarbeitspension zwei Monate nach Abgabe).

Die Neuregelung tritt mit dem vierten auf die Kundmachung der 3. Dienstrechts-Novelle 2019 folgenden Monatsersten in Kraft, das ist der **1. April 2020**.

Die Übergangsphase bis zur Neuregelung stellt sich bei der **Korridor pension** bzw. der **LangzeitbeamtlInnenpension** wie folgt dar:

1. Abgabe der Erklärung bis Ende Jänner 2020. Da die Neuregelung noch nicht in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung - wie bisher - frühestens **mit Ablauf des 29. Februar 2020** möglich (bei der Schwerarbeitspension ein Monat später).
2. Abgabe der Erklärung bis Ende Februar 2020. Da die Neuregelung noch nicht in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung - wie bisher - frühestens **mit Ablauf des 31. März 2020** möglich (bei der Schwerarbeitspension ein Monat später).
3. Abgabe der Erklärung bis Ende März 2020. Da die Neuregelung noch nicht in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung - wie bisher - frühestens **mit Ablauf des 30. April 2020** möglich (bei der Schwerarbeitspension ein Monat später).
4. Abgabe der Erklärung bis Ende April 2020. Da die Neuregelung jetzt in Kraft ist, ist eine Ruhestandsversetzung frühestens **mit Ablauf des 31. Juli 2020** möglich.

Wenn eine Beamtin oder ein Beamter eine Ruhestandsversetzung **mit Ablauf des 31. Mai 2020** oder **mit Ablauf des 30. Juni 2020** anstrebt, sollte die Erklärung spätestens bis Ende März 2020 abgegeben werden.

Wien, 3. März 2020

Für den Bundesminister:

Mag. Dr. Anita PLEYER