



Verordnung zur Änderung urlaubsrechtlicher und anderer dienstrechtlicher Vorschriften

(vom 30. August 2017, Nds. GVBl. S. 276)

- Hinweise zu wesentlichen Änderungen -

Stand: 06. September 2017 (aktualisiert 18. August 2020)

I. Anlass und Ziel der Verordnung

Die von der Landesregierung am 22. August 2017 beschlossene Verordnung zur Änderung urlaubsrechtlicher und anderer dienstrechtlicher Vorschriften (Nds. GVBl. S. 276) dient im Wesentlichen der Anpassung des niedersächsischen Erholungsurlaubsrechtes an die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 4. November 2003 (ABl. Nr. L 299 S. 9) und die dazu vorliegende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH). Die auch in Deutschland bisher bestehenden Regelungen zum Urlaubsrecht waren in den vergangenen Jahren verschiedentlich Gegenstand der Überprüfung durch den EuGH. Der EuGH hat durch seine Entscheidungen, insbesondere zur Auslegung des Artikels 7 der Richtlinie 2003/88/EG, konkrete Hinweise zur Ausgestaltung des Urlaubsrechtes in den Mitgliedsstaaten vorgegeben. So hat der EuGH u. a. mit Urteil vom 3. Mai 2012 (C-337/10 - Neidel) entgegen der bisher in Deutschland bestehenden Rechtsauffassung festgestellt, dass einer Beamtin oder einem Beamten bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses ein Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für den nicht genommenen aber unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaub zustehe. Ferner hat der EuGH mit Urteil vom 13. Juni 2013 (C-415/12 - Brandes) entschieden, dass ein in Vollzeit erworbener Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaubs, dessen Inanspruchnahme während der Vollzeitbeschäftigung tatsächlich nicht möglich war, beim Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung unter gleichzeitiger Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht anteilig im Verhältnis zu den Arbeitstagen verringert werden darf.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) und das Bundesarbeitsgericht (BAG) sind mittlerweile der Rechtsprechung des EuGH bei der Anwendung und Auslegung der Richtlinie gefolgt und haben diese übernommen. Entsprechend wird nun auch das niedersächsische Erholungsurlaubsrecht an diese veränderte Rechtsprechung des EuGH angepasst und europarechtskonform ausgestaltet.



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

II. Änderungen

- I. Wartezeit vor der erstmaligen Inanspruchnahme von Erholungsurlaub (bisher § 3 NEUrIVO)
- II. Neustrukturierung der §§ 4 und 5 NEUrIVO
- III. Urlaubsanspruch der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf (§ 4 Abs. 1 Satz 1 NEUrIVO)
- IV. Urlaubsanspruch bei Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage (§ 5 a NEUrIVO)
- V. Finanzielle Abgeltung von Urlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 8 a NEUrIVO)
- VI. Anzeige des Urlaubs von Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten (§ 2 Abs. 4 NEUrIVO, § 9 b Nds. SUrlVO)
- VII. Urlaub bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 5 Abs. 1 NEUrIVO)
- VIII. Sonderurlaub bei der Spende eines Organs oder von Gewebe (§ 9 Satz 2 Nr. 6 Nds. SUrlVO)
- IX. Berechnung der Dienstjubiläumszeit (§ 7 DJubVO)

Anlage: Beispiel für die Berechnung der finanziellen Abgeltung gem. § 8 a NEUrIVO



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

I. Wartezeit vor der erstmaligen Inanspruchnahme von Erholungsurlaub (bisher § 3 NEUrIVO)

Die bisherige Regelung zur Einhaltung einer Wartezeit vor der Beanspruchung von Erholungsurlaub wird aufgehoben. Nach dem Urteil des EuGH vom 26. Juni 2001 - C 173/99 ist der Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG dahingehend auszulegen, dass ein Mitgliedstaat keine nationalen Regelung erlassen darf, nach der der unionsrechtlich gewährleistete Urlaubsanspruch erst nach einer Mindestbeschäftigungszeit entsteht. Entsprechend hat die Beamtin oder der Beamte einen Anspruch darauf, den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub von 20 Tagen Urlaub im Jahr ohne Voraussetzungen gewährt zu bekommen. Aus Gründen der Vereinfachung und Vereinheitlichung soll die Wartezeit aber nicht nur für den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub sondern auch für den darüber hinausgehenden Urlaubsanspruch entfallen.

II. Neustrukturierung der §§ 4 und 5 NEUrIVO

Die §§ 4 und 5 der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung werden aus systematischen Gründen neu strukturiert und an die Regelung im Tarfbereich angelehnt. Während in § 4 nun die Grundlagen der Urlaubsgewährung (Urlaubsanspruch, Definition der Urlaubstage und Bruchteilberechnung) geregelt werden, finden sich im neuen § 5 die notwendigen Regelungen zur Berechnung des Urlaubsanspruchs in besonderen Fällen wieder. Der neu eingefügte § 5 a stellt ebenfalls einen besonderen Fall der Berechnung des Urlaubsanspruchs dar, die Regelung soll aber aus Gründen der Übersichtlichkeit in einem eigenen Paragraphen aufgenommen werden.

III. Urlaubsanspruch der Beamtinnen und Beamten auf Widerruf (§ 4 Abs. 1 Satz 1 NEUrIVO)

Der Urlaubsanspruch für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf wird auf 30 Tage im Kalenderjahr erhöht und damit dem Urlaubsanspruch der übrigen Beamtinnen und Beamten angepasst.



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

IV. Urlaubsanspruch bei Änderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage (§ 5 a NEUrIVO)

§ 5 a wird neu in die Niedersächsische Erholungsurlaubsverordnung eingefügt und regelt den Urlaubsanspruch in den Fällen, in denen die Beamtin oder der Beamte im Laufe eines Urlaubsjahres die Anzahl der Arbeitstage in einer Kalenderwoche verändert.

Absatz 1 regelt den Urlaubsanspruch, wenn die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage verringert wird. Gemäß Satz 1 sind bei einer Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage die noch nicht in Anspruch genommenen und nicht verfallenen Urlaubstage grundsätzlich im Verhältnis zu der zukünftig verringerten Zahl der Arbeitstage umzurechnen.

Eine Ausnahme hiervon wird in Satz 2 getroffen. Dieser dient der Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH. Mit Urteil vom 13. Juni 2013 (C-415/12 – Brandes) hat der EuGH entschieden, dass ein in Vollzeitbeschäftigung erworbener Anspruch auf Erholungsurlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs, dessen Inanspruchnahme während der Vollzeitbeschäftigung nicht möglich war, beim Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung unter gleichzeitiger Verringerung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht anteilig im Verhältnis zu den Arbeitstagen verringert werden darf.

Folge dieser – im Anschluss an das EuGH-Urteil vom 22. April 2010 (C-486/08 – Landeskrankenhäuser Tirol) ergangenen – Entscheidung ist, dass sich bei einem im Rahmen einer vorausgegangenen Vollzeitbeschäftigung erworbenen Erholungsurlaub die Anzahl der Urlaubstage nicht vermindert. Voraussetzung ist allerdings, dass eine Inanspruchnahme dieses Erholungsurlaubs während der Vollzeitbeschäftigung nicht möglich war. Bei der Beurteilung, ob keine Möglichkeit bestand, den Urlaub vor dem Wechsel in Anspruch nehmen zu können, kommt es auf eine objektive Betrachtung an. Objektive Hinderungsgründe können insbesondere sein:

- die Ablehnung eines Urlaubsantrages und der Widerruf der Bewilligung von Erholungsurlaub,
- eine durch Krankheit bedingte Dienstunfähigkeit,
- ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot sowie Elternzeit oder
- eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes.

Bei einer Verringerung der wöchentlichen Zahl der Arbeitstage innerhalb einer Teilzeitbeschäftigung



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

gilt dies entsprechend.

Geschützt ist nach der Rechtsprechung nur der nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG vorgesehene Mindestjahresurlaub von 20 Arbeitstagen; darüber hinaus gehender Urlaub wäre entsprechend der verringerten Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage umzurechnen. Um eine Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter bei Verringerung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage zu vermeiden, wird von einer Beschränkung auf den unionsrechtlich gewährten Mindestjahresurlaub hier aber abgesehen. Folglich unterbleibt die Umrechnung für den gesamten während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubsanspruch bei einem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung, sofern der Urlaub bis dahin nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Satz 3 enthält eine Regelung für die Bestimmung der Zahl der Urlaubstage im laufenden Urlaubsjahr, da der Urlaubsanspruch ansonsten zu Beginn des Urlaubsjahres in voller Höhe entsteht.

In Absatz 2 des § 5 a der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung werden die Auswirkungen auf den Urlaubsanspruch für den Fall geregelt, dass sich - bei einer veränderten Teilzeitbeschäftigung oder bei einem Wechsel von Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung – die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erhöht. In diesem Fall besteht nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 11. November 2015 - Rs. C-219/14 (Greenfield)) keine Verpflichtung, dass bereits vor der Arbeitszeiterhöhung erworbene Urlaubsansprüche rückwirkend nach der neuen wöchentlichen Arbeitszeitverteilung nachberechnet werden müssen.

Eine Neuberechnung ist jedoch für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Zahl der Wochenarbeitsstage erhöht hat.

Zur Umsetzung dieser Rechtsprechung sieht die Regelung eine abschnittsweise Berechnung des Urlaubsanspruchs auf Basis des jeweiligen Arbeitszeitmodells vor. Bei einem Wechsel des Arbeitszeitmodells wird die Zwölfstelregelung gem. § 5 a Abs. 1 Satz 3 NEUrIVO entsprechend angewandt werden. Der Jahresurlaubsanspruch wird durch 12 Monate geteilt und anschließend mit der Anzahl der Monate jedes Teilabschnitts multipliziert:

$$\frac{\text{Urlaubsanspruch in Tagen} \quad \times \quad \text{.. Monate des Teilabschnitts}}{12 \text{ Monate}}$$



Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

Die jeweiligen Teilergebnisse sind nicht auf ganze Tage zu runden, dies geschieht erst nach Berechnung des Jahresurlaubsanspruchs. Bei einem Wechsel des Arbeitszeitmodells innerhalb eines Monats richtet sich der Urlaubsanspruch für den Monat nach dem Arbeitszeitmodell mit dem größeren Umfang an Arbeitstagen.

Die zuvor spitz berechneten Teilurlaubsansprüche werden zur Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs addiert. Gegebenenfalls noch verbleibende Bruchteile eines Urlaubstages werden anschließend gerundet.

Nach Ermittlung des Jahresurlaubsanspruchs ist ein ggf. bereits gewährter Urlaub in Abzug zu bringen.

Die Regelung über den Urlaubsanspruch bei Wechsel von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Teilzeitbeschäftigung oder in der Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitiger Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage (Absatz 1) treten mit dem Zeitpunkt der Entscheidung des EuGH vom 13. Juni 2013 (C-415/12 – Brandes) in Kraft. Bei der rückwirkenden Anwendung der Regelung bleiben die Vorschriften über den Urlaubsverfall unberührt. Für den Fall der Erhöhung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage (Absatz 2) ist eine Rückwirkung der Regelung nicht vorgesehen, da ansonsten eine Umrechnung der in der Vergangenheit bei einer Erhöhung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erteilten Urlaubstage erfolgen müsste.

V. Finanzielle Abgeltung von Urlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 8 a NEUrIVO)

Der neue § 8 a NEUrIVO regelt die finanzielle Abgeltung von Erholungsurlaub, den die Beamtin oder der Beamte vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht mehr antreten konnte. Beamtinnen und Beamte haben bereits aus Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG einen Anspruch auf Abgeltung des Erholungsurlaubs, den sie bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht mehr realisieren konnten. Der EuGH und das BVerwG haben hierzu ausgeführt, dass der Verfall von Resturlaubsansprüchen infolge längerer Krankheit mit dem Europarecht unvereinbar sei, da sonst der von der Richtlinie 2003/88/EG bezweckte Erholungszweck nicht erreicht würde (EuGH, Urteil vom 3. Mai 2012 – Rs. C-337/10 und BVerwG, Urteil vom 31. Januar 2013 – 2 C 10.12 –). Nach der



Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entsteht der Anspruch auch in den Fällen, in denen die Beamtin oder der Beamte auf eigenen Wunsch aus dem Beamtenverhältnis ausscheidet (Urteil vom 30. April 2014 – BVerwG 2 A 8.13 –). Auf die Gründe, die zur Beendigung des Beamtenverhältnisses führen, ist deshalb nicht mehr abzustellen. Der Urlaub darf allerdings nur dann abgegolten werden, wenn der unionsrechtlich gewährleistete Mindestjahresurlaub nicht in Anspruch genommen werden konnte. Bei der Beurteilung, ob der Urlaub nicht in Anspruch genommen werden konnte, kommt es auf eine objektive Betrachtung an. Objektive Hinderungsgründe können hierbei insbesondere sein:

- die Ablehnung eines Urlaubsantrages und der Widerruf der Bewilligung von Erholungsurlaubs,
- eine durch Krankheit bedingte Dienstunfähigkeit,
- ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot sowie Elternzeit,
- eine begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 Abs. 1 des Beamtenstatusgesetzes oder
- der Tod der Beamtin oder des Beamten.

Der Umfang des Abgeltungsanspruchs ist begrenzt auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaub von 20 Tagen im Kalenderjahr. Darüber hinausgehende Urlaubstage auf Grund nationalen Rechts, wie z. B. Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 125 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) oder der Freistellungstag gem. § 6 Abs. 1 Nds. ArbZVO, führen nicht zu einer Erhöhung des Mindestjahresurlaubsanspruchs und sind nicht abzugelten.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch besteht grundsätzlich auch dann, wenn die Beamtin oder der Beamte im Urlaubsjahr zeitweise dienstfähig war, in dieser Zeit den Urlaub aber nicht oder nicht vollständig genommen hat. Für das Jahr, in dem das Beamtenverhältnis endet, wird der bis zum Beendigungszeitpunkt anteilig erworbene unionsrechtliche Mindesturlaub zugrunde gelegt, soweit er nicht in Anspruch genommen wurde. Für die Bestimmung der Zahl der Urlaubstage, auf die zum Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses ein Anspruch entstanden ist, ist davon auszugehen, dass für jeden angefangenen Kalendermonat ein Anspruch auf ein Zwölftel des unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaubs entsteht. Die Rundungsregelung des § 4 Abs. 3 NEUrIVO findet bei der Berechnung des unionsrechtlichen Mindesturlaubsanspruchs keine Anwendung (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 31.07.2019 - 5 LA 74/18). Der Anspruch auf Abgeltung setzt voraus, dass der unionsrechtliche gewährleistete Mindestjahresurlaub nicht verfallen und der Abgeltungsanspruch



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

nicht verjährt ist.

Absatz 2 stellt hinsichtlich der Anrechnung von bereits gewährtem Urlaub klar, dass es nur darauf ankommt, ob und wie viel Urlaub die Beamtin oder der Beamte im laufenden Urlaubsjahr in Anspruch genommen hat. Es ist unerheblich, ob es sich dabei um Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, um übertragenen Urlaub aus dem vorangegangenen Urlaubsjahr oder ggfs. um einen Zusatzurlaub gem. § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX handelt. Eine Freistellung nach der Nds. Arbeitszeitverordnung steht einem Urlaub in Bezug auf die finanzielle Abgeltung gleich.

Absatz 3 entspricht den Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts und der EuGH-Rechtsprechung, wonach es sachgerecht erscheint, auf die letzten drei vollen Kalendermonate vor Beendigung des Beamtenverhältnisses als hinreichend langen Referenzzeitraum abzustellen, um die Auswirkungen zufälliger Schwankungen der Besoldung zu verringern (vgl. auch EuGH, Urteil vom 15. September 2011 – Rs. C-155/10 – Rn. 21 ff.). Durch den Bezug auf volle Kalendermonate, in denen Anspruch auf Besoldung bestand, werden unbillige Ergebnisse ausgeschlossen, die sich beispielweise durch den Beginn der Mutterschutzfrist oder durch das Ausscheiden aus dem Dienst im Laufe eines Monats ergeben könnten.

Für die Berechnung des Abgeltungsanspruchs ist die Summe der Dienst- oder Anwärterbezüge für die letzten drei Monate durch 13 (Zahl der Wochen eines Quartals) zu dividieren; der sich hieraus ergebende Betrag ist durch die Anzahl der individuellen Wochenarbeitstage zu dividieren; anschließend ist der sich daraus ergebende Betrag mit der Anzahl der nach Absatz 1 abzugeltenden Urlaubstage zu multiplizieren.

Das Bundesverwaltungsgericht ist in seiner Entscheidung vom 31. Januar 2013 davon ausgegangen, dass der Abgeltungsanspruch des unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaubs aus Artikel 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren unterliegt, die mit dem Ende des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist. Die Regelung der Verjährungsfrist ist in Absatz 4 aufgenommen worden, um einheitliche Verfahrensweisen in der Praxis sicherzustellen und keine Unklarheiten bei den Beteiligten aufkommen zu lassen.

Verstirbt die Beamtin oder der Beamte nach der Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses geht ein bestehender Abgeltungsanspruch gemäß den Vorschriften des BGB auf die Erben über. Ebenso



Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

geht ein Abgeltungsanspruch auf die Erben über, wenn die Beamtin oder der Beamte während des aktiven Beamtenverhältnisses verstirbt und der unionsrechtlich gewährleistete Mindesturlaubsanspruch zu diesem Zeitpunkt ganz oder teilweise noch nicht in Anspruch genommen worden und nicht verfallen ist.

Die Regelung über die finanzielle Abgeltung von Urlaub, der bis zur Beendigung des Beamtenverhältnisses nicht genommen wurde, tritt rückwirkend mit dem Zeitpunkt der Entscheidung des EuGH vom 3. Mai 2012 (C-337/10 – Neidel) in Kraft. Durch die Rückwirkung werden auch die in der Vergangenheit liegenden Fälle erfasst, in denen aufgrund des EU-Rechts nach der maßgeblichen Rechtsprechung des EuGH ein Anspruch auf finanzielle Abgeltung bestand. Die Vorschriften über den Urlaubsverfall und die Verjährung des Abgeltungsanspruchs bleiben hierbei jedoch unberührt.

VI. Anzeige des Urlaubs von Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten (§ 2 Abs. 4 NEUrIVO, § 9 b Nds. SUrlVO)

a) Anzeige von Erholungsurlaub

Auf Anregung der Praxis soll für den Erholungsurlaub von Hauptverwaltungsbeamtinnen und Hauptverwaltungsbeamten der Kommunen (HVB) künftig nur noch eine Anzeigepflicht bestehen. Dies dient insbesondere der Entlastung der Organe, ermöglicht den HVB aber auch einen kurzen Vorlauf bei der Urlaubsplanung. Eine Genehmigung von Erholungsurlaub wird unter Berücksichtigung der besonderen Stellung der HVB für entbehrlich gehalten: das Amt wird durch Direktwahl begründet, HVB sind Verwaltungsleitung und zugleich Organ der Kommune. Das unterscheidet HVB ganz wesentlich von den übrigen Beamtinnen und Beamten.

Den HVB soll die Einschätzung überlassen bleiben, ob die übrigen Voraussetzungen dieser Verordnung vorliegen und die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte während des Urlaubs gewährleistet ist.

b) Anzeige von Sonderurlaub in bestimmten Fällen



Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

Ebenfalls auf Anregung der Praxis und insbesondere zur Entlastung der kommunalen Organe soll für HVB nur noch eine Anzeigepflicht bei Sonderurlaub in bestimmten Fällen und von einer Dauer bis zu einschließlich fünf Tagen künftig bestehen. Eine Genehmigung von Sonderurlaub wird für Urlaub aus wichtigen persönlichen Gründen (§ 9 Satz 1), sowie für Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege (§ 9 a) bis zu fünf Tagen für entbehrlich gehalten. Die Voraussetzungen für diese Fälle von Sonderurlaub ergeben sich aus den persönlichen Verhältnissen der HVB und enthalten im Wesentlichen keinen Auslegungs- oder Gestaltungsspielraum. Den HVB soll die Einschätzung überlassen bleiben, ob die Voraussetzungen dieser Verordnung vorliegen oder dienstliche Interessen einer Urlaubsgewährung entgegenstehen. Eine kommunalaufsichtsrechtliche Prüfung in Bezug auf die rechtmäßige Anwendung dieser Verordnung bleibt unbenommen. Die Entscheidung über die Weitergewährung der Bezüge im Falle des § 9 Satz 1 obliegt weiterhin der Vertretung.

Die besondere Stellung der HVB rechtfertigt die Sonderregelung: das Amt wird durch Direktwahl begründet, HVB sind Verwaltungsleitung und zugleich Organ der Kommune und stehen in besonderer Weise in der Öffentlichkeit. Das unterscheidet HVB ganz wesentlich von den übrigen Beamtinnen und Beamten.

VII. Urlaub bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze (§ 5 Abs. 1 NEUrVO)

Die Regelung des bisherigen § 5 Abs. 6 wird zum 1. Januar 2018 aufgehoben. Sie sah bislang abweichend von der grundsätzlichen Zwölftelregelung vor, dass der Erholungsurlaub bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze in der ersten Jahreshälfte sechs Zwölftel des Jahresurlaubs und zwölf Zwölftel bei Erreichen der Altersgrenze in der zweiten Jahreshälfte beträgt. Es sollte bei Einführung der Regelung im Jahr 1996 ein Anreiz geschaffen werden, den Dienst bis zum Erreichen der Altersgrenze zu leisten. Die damit bewirkte urlaubsmäßige Privilegierung des Ruhestandseintritts mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze steht nicht mehr in Einklang mit den Zielen der zwischenzeitlich eingeleiteten Maßnahmen zur Flexibilisierung von Altersgrenze bzw. Ruhestandseintritt.

Mit der Aufhebung der Regelung wird zudem ein Gleichklang mit dem Tarifrecht erreicht, das bei der



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

Festlegung des Urlaubsanspruchs in Abkehr von der vorherigen Rechtslage (§ 48 BAT) nicht mehr nach der Art und dem Zeitpunkt des Ruhestandseintritts unterscheidet (vgl. § 26 TV-L).

Nach einem Übergangszeitraum wird zum 1. Januar 2018 die bisherige Urlaubsregelung bei Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze durch die Zwölfstelregelung ersetzt. Mit der Stichtagsregelung erhalten die Dienststellen sowie die Beamtinnen und Beamten genügend Zeit, sich bei der Antragsstellung bzw. bei der Genehmigung von Erholungsurlaub auf die neue Rechtslage einzurichten.

VIII. Sonderurlaub bei der Spende eines Organs oder von Gewebe (§ 9 Satz 2 Nr. 6 Nds. SUrIVO)

Für die Entnahme eines Organs oder von Gewebe nach §§ 8 und 8 a des Transplantationsgesetzes sowie für die Entnahme von Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen nach § 9 des Transfusionsgesetzes kann zukünftig Sonderurlaub im benötigten Umfang gewährt werden, soweit die Beamtin oder der Beamte auf Grund der Spende nicht ohnehin dienstunfähig ist. Die Gewährung von Sonderurlaub für eine allgemeine Blutspende, die nicht zum Zwecke der Separation von Blutstammzellen oder anderer Blutbestandteile erfolgt, wird von der Vorschrift nicht erfasst.

Sonderurlaub kann unter Fortzahlung der Bezüge für die Vor- und Nachbereitung der Organ- und Gewebespende sowie für die Entnahme selbst und für die Dauer der Genesung gewährt werden. Eine ärztliche Bescheinigung über die Spende bzw. die dazugehörige Behandlung ist von der Beamtin oder dem Beamten vorzulegen.

IX. Berechnung der Dienstjubiläumszeit (§ 7 DJubVO)

In Satz 1 des § 7 der Dienstjubiläumsverordnung wird nun klargestellt, dass sich die dortige Übergangsregelung auch auf die zum 1. Januar 2017 erfolgte Änderung der Dienstjubiläumsverordnung bezieht, sodass eine Neuberechnung der Jubiläumsdienstzeit nach den geänderten Vorschriften nicht erfolgt, wenn die Berechnung der Jubiläumsdienstzeit davor bekannt gegeben worden ist.

Anlage



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

Beispiel für die Berechnung der finanziellen Abgeltung gem. § 8 a NEUrIVO

1. Ein Beamter war ab Mitte 2014 krank, hat im Jahr 2015 zwischendurch gearbeitet und war ab Ende 2015 ununterbrochen krank. Mit Wirkung vom 01.09.2016 ist er wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden.

2014:

1. Der Urlaub aus dem Jahr 2014 ist nach 15 Monaten mit Ablauf des 31.03.2016 verfallen.
2. Für das Jahr 2014 besteht kein Anspruch auf finanzielle Abgeltung.

2015:

1. Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2015 ist noch nicht verfallen.
2. Der Beamte hat 10 Tage Erholungsurlaub (7 Tage Urlaub aus dem Jahr 2014 und 3 Tage aus dem Jahr 2015) und den Arbeitsfreistellungstag in Anspruch genommen. Es sind daher insgesamt 11 Urlaubstage auf den Mindesturlaub von 20 Tagen des Jahres 2015 anzurechnen.
3. Es besteht somit ein Mindestjahresurlaubsanspruch von 9 Urlaubstagen für das Jahr 2015.

2016:

1. Der Urlaubsanspruch ist noch nicht verfallen.
2. Im Jahr 2016 hat der Beamte keinen Urlaub genommen.
3. Der Mindestjahresurlaubsanspruch muss anteilig berechnet werden, da der Beamte mit Ablauf des 31.08.2016 vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden ist. Der Mindestjahresurlaubsanspruch beträgt 13,33 Tage ($20 \times 8/12$), die abzugelten sind.

Insgesamt hat der Beamte einen Anspruch auf Abgeltung von 22,33 Urlaubstagen. Der Anspruch verjährt mit Ablauf des Jahres 2019.

Verfahren:



**Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport**

Die Personaldienststelle ermittelt die Anzahl der finanziell abzugeltenden Urlaubstage und teilt die Anzahl sowie die Anzahl der Wochenarbeitstage dem NLBV mit. Die NLBV berechnet den Abgeltungsanspruch und überweist den Betrag an den Beamten bzw. den/ die Erben.