

**Vorlage für die Sitzung des Senats am 2. Mai 2023**

**„Entwurf zur Neufassung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter (Bremische Urlaubsverordnung - BremUrlVO)“**

**A. Problem**

Die Bremische Urlaubsverordnung bedarf einer vollständigen Überarbeitung, mit der neben einer verbesserten Struktur und Lesbarkeit eine geschlechterneutrale Fassung erzielt werden soll.

Die Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung dient zudem im Wesentlichen der Anpassung des bremischen 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 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 („Jahresurlaub“) der Richtlinie 2003/88/EG, konkrete Hinweise zur Ausgestaltung des Urlaubsrechtes in den Mitgliedsstaaten gegeben. 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. Die Anpassung des Bremischen Urlaubsrecht stellt damit in weiten Teilen eine Umsetzung der geltenden Rechtsprechung dar.

Darüber hinaus sollen mehrere Modelle für sogenannte Kooperationsprofessuren zur Verfügung stehen, namentlich für das sog. Jülicher Modell bedarf es einer Klarstellung im Bereich der Beurlaubung aus dienstlichen oder öffentlichen Gründen.

**B. Lösung**

Die Neufassung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter (Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung - BremUrlVO) orientiert sich an den Bedarfen eines zeitgemäßen Urlaubsrechts und setzt Normen der Europäischen Union in nationales Recht um. Weiterentwicklungen in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie nationale Rechtsprechung werden eingearbeitet.

Der bisherige Aufbau der Bremischen Urlaubsverordnung in der Fassung vom 27. Juni 1979 (Brem.GBl. 1979, S. 337), zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 25. Januar 2022 (Brem.GBl. 2022, S. 78, 86) wird aus systematischen Gründen neu strukturiert. Durch die neue Struktur wird die Verordnung insgesamt übersichtlicher. Die Neufassung ist zudem geschlechterdifferenziert ausgestaltet und

enthält darüber hinaus redaktionelle Änderungen sowie eine deutlichere Abgrenzung zwischen Erholungsurlauben und Sonderurlauben.

Neuaufgenommen wird eine Ermächtigungsgrundlage für die oberste Dienstbehörde, welche gesonderte Bestimmungen zur Gewährung von Erholungsurlauben während des Vorbereitungsdienstes bestimmen kann, um dem Anspruch eines geordneten Ablaufs der Ausbildung gerecht zu werden.

Die Regelungen zur Wartezeit im bisherigen § 4 Bremische Urlaubsverordnung werden ersatzlos gestrichen. Dies entspricht der europäischen Rechtsprechung, wonach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG dahingehend auszulegen ist, dass ein Mitgliedstaat keine nationalen Regelungen erlassen darf, nach der der unionsrechtlich gewährleistete Urlaubsanspruch erst nach einer Mindestbeschäftigungszeit entsteht (vgl. EuGH, Urteil vom 26.06.2001 - C 173/99). Entsprechend haben Beamt:innen einen Anspruch darauf, den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub von 20 Tagen Urlaub im Jahr ohne Voraussetzungen gewährt zu bekommen. Im Sinne der Vereinfachung und Vereinheitlichung wird im Zusammenhang mit der Wartezeit keine Differenzierung nach unionsrechtlichem und darüberhinausgehendem Urlaubsanspruch vorgenommen, sodass die bisherigen Regelungen hinfällig sind.

Mit der Neuaufnahme einer Regelung zur Dauer des Urlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit erfolgt die Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH, welche neben einer abschnittswisen Betrachtung des Urlaubs auch die wertgenaue Berechnung abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsumfang vorsieht (vgl. EuGH Urteile C-486/08 „Tirol“, C-415/12 „Brandes“, C-219/14 „Greenfield“). Für den Bereich der Beamt:innen der Freien Hansestadt Bremen erfolgt, anders als es die tariflichen Regelungen des TV-L und des TVöD vorsehen, eine Umsetzung außerhalb des finanziellen Dienstrechts durch Umrechnung des jeweilig verbleibenden Urlaubsanspruchs in Stunden.

Neuaufgenommen wird zudem die Regelung zur Kürzung des Anspruchs auf Erholungsurlaub bei einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Bremisches Disziplinalgesetz. Bisher enthielt die Bremische Urlaubsverordnungen keine Regelungen für eine entsprechende Urlaubskürzung. Eine ausdrückliche Regelung ist aber gerade im Hinblick auf die Pflicht zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Beamtenverhältnisses notwendig, damit die Beamtin oder der Beamte von der Dienstenthebung nicht auch noch finanziell partizipiert.

In Folge aktueller Rechtsprechung (vgl. EuGH, Urt. v. 6.11.2018, C-684/16 und C-619/16 sowie BAG, Urt. v. 19.02.2019, 9 AZR 423/16; OVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 23.1.2020, 4 B 12/18) kann sich der Dienstherr nur auf den Verfall des Urlaubsanspruchs berufen, wenn er zuvor konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge getragen hat, dass die Beamtin oder der Beamte tatsächlich in der Lage war, ihren oder seinen Jahresurlaub zu nehmen, indem er sie oder ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun, und ihr oder ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn sie oder er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird. Die Umsetzung und Dokumentation erfolgt bereits seit 2019 über eine Systemnachricht im Mitarbeiter:innenportal (MIP) und wird nunmehr auf Verordnungsebene geregelt. Zudem wird die Abgeltung des Erholungsurlaubs im Zusammenhang mit oben genannter Rechtsprechung des EuGH nicht mehr von dem alleinigen Hinderungsgrund der vorherigen Krankheit abhängig

gemacht. Die Anrechnung des Zusatzurlaubes nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub erfolgt zukünftig ebenfalls nicht mehr. Unter Berücksichtigung der erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Beamt:innen und der Gleichstellung mit tarifbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Rundschreiben SF 14/2020) erfolgt zukünftig auch für Beamt:innen eine finanzielle Abgeltung des Zusatzurlaubes nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

Neuaufgenommen wird zudem eine Regelung für Sonderurlaub bei Spenden von Organen und Geweben, die nach den §§ 8a bis 8c des Transplantationsgesetzes erfolgen, oder für eine Blutspende zur Separation von Blutstammzellen oder anderer Blutbestandteile im Sinne von § 1 des Transfusionsgesetzes. Die Beurlaubung erfolgt für die Dauer der notwendigen Abwesenheit, sofern bei einer spendenden Beamtin oder einem spendenden Beamten keine ärztliche Bescheinigung über eine Dienstunfähigkeit vorliegt.

Zudem wird eine gesonderte Regelung zur Beurlaubung (Sonderurlaub) im dienstlichen oder öffentlichen Interesse für bis zu zwölf Jahren aufgenommen, welche insbesondere der Schaffung einer transparenten Ermächtigungsgrundlage zur Durchführung von Kooperationsprofessuren im Jülicher Modell und Beurlaubungen für Geschäftsführer:innentätigkeiten in Bremischen Gesellschaften dient. Insbesondere für Kooperationsprofessuren ist in Ausnahmefällen auch eine längere Beurlaubung möglich. Diese Beurlaubungsmöglichkeiten waren hinsichtlich ihrer Länge bisher ebenfalls als Ausnahme nach § 26 Absatz 3 Bremische Urlaubsverordnung möglich.

### **C. Alternativen**

Es werden keine Alternativen empfohlen.

### **D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung**

Im Zusammenhang mit der Anpassung der Regelungen zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen in Folge der europäischen Rechtsprechung können sich finanzielle Auswirkungen ergeben, da die Abgeltung des Erholungsurlaubs nicht mehr von dem alleinigen Hinderungsgrund der vorherigen Krankheit abhängig gemacht wird. Zudem erfolgt zukünftig ebenfalls eine Abgeltung des nicht in Anspruch genommenen Zusatzurlaubes nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Die finanziellen Auswirkungen der ausgeweiteten Regelung zur Urlaubsabgeltung sind nicht bezifferbar; die Abgeltung von Urlaubsansprüchen stellt dabei allerdings auch nicht die Regel dar, da in den überwiegenden Fällen der verbleibende Urlaubsanspruch vor Austritt in Anspruch zu nehmen ist.

Auch im Zusammenhang mit der Anpassung der Regelungen zur Erstattung von Mehraufwendungen im Zusammenhang mit dem Widerruf des Erholungsurlaubs (§ 8 Abs. 1 BremUrIVO) können sich finanzielle Auswirkungen ergeben, da die bisherige Regelung lediglich eine Erstattung nach den Bestimmungen des Reisekostenrechts vorsieht, wonach nicht zwingend alle tatsächlichen Kosten vom Dienstherrn erstattet werden. Die finanziellen Auswirkungen der geänderten Regelung sind nicht bezifferbar, werden jedoch als geringfügig eingeschätzt, da der Widerruf des Erholungsurlaubs die absolute Ausnahme darstellt, da sie lediglich zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Dienstbetriebes erfolgen kann. Zudem wurde

die bisherige Regelung dahingehend konkretisiert, dass die entstandenen Mehraufwendungen für deren Erstattungsfähigkeit unvermeidbar sein müssen und nicht von anderer Seite erstattungsfähig sind.

Die Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung wirkt sich nicht unterschiedlich auf die Lebenswirklichkeit der Geschlechter aus.

## **E. Beteiligung und Abstimmung**

Der Verordnungsentwurf wurde mit den Ressorts, dem Rechnungshof, der Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit, der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Bürgerschaftskanzlei und dem Magistrat der Stadt Bremerhaven abgestimmt.

Die Senatorin für Justiz und Verfassung hat den Verordnungsentwurf rechtsförmlich geprüft. Sie hat insbesondere zur geplanten Aufnahme einer Regelung zur Ermöglichung der Behördenschließung zwischen dem 24. und 31. Dezember Bedenken geltend gemacht, da diese als Anordnung von Erholungsurlaub nicht ausreichend durch die Ermächtigungsgrundlage in § 68 BremBG gedeckt sei, die ausschließlich die Konkretisierung von Regelungen zur Gewährung von Erholungsurlaub vorsehe. Eine Gewährung setzte einen Antrag voraus; bei Anordnung von Erholungsurlaub erfolge dieser ohne Antrag. Den Bedenken wurde Rechnung getragen, indem die Regelung zur Behördenschließung gestrichen wurde.

Von der Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme haben als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Berufsverbände der dbb Beamtenbund und Tarifunion (dbb) mit Datum vom 24.03.2023 und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit Datum vom 31.03.2023 Gebrauch gemacht. Daneben haben auch die Deutsche Feuerwehrgewerkschaft (DFeuG) mit Datum vom 04.04.2023 und die Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter mit Datum vom 04.04.2023 eine Stellungnahme abgegeben. Weitere Stellungnahmen wurden nicht abgegeben.

Im Wesentlichen beinhalten die Stellungnahmen folgende Punkte:

- Konkretisierung der Vorgaben zur Schließung von Behörden und Ausschluss der Anwendung der Regelungen auf den Bereich der Richter:innen und Gerichte sowie Infragestellung der Anwendbarkeit auf Gerichte (§ 2 Absatz 2 BremUrIVO)
- Teilweise Ablehnung der Regelungen zur Kürzung des Erholungsurlaubs für die Dauer eines Verbots der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 des Beamtenstatusgesetzes oder einer vorläufigen Dienstenhebung nach § 38 Absatz 1 des Bremischen Disziplinargesetzes (§ 6 Absatz 5 BremUrIVO)
- Forderung nach Anpassung der Regelung zur Erstattung der Mehraufwendungen bei Widerruf und Verlegung des Urlaubs (§ 8 Absatz 1 BremUrIVO)
- Ablehnung der Regelung zur Abgeltung von Erholungsurlaubsansprüchen (§ 10 Absatz 1 BremUrIVO)
- Forderung nach Anpassung der Regelungen zu Zusatzurlauben für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit (§ 11 BremUrIVO)

- Klarstellung der Regelung für Sonderurlaube für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation (§ 13 Absatz 2 BremUrI VO)
- Forderung nach Anpassung der Regelungen für Sonderurlaube aus persönlichen Anlässen (§ 16 Absatz 1 BremUrI VO)
- Forderung nach Anpassung der Regelungen für Sonderurlaube für staatsbürgerliche, kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche oder sportliche Zwecke (§ 19 Absatz 1 BremUrI VO)
- Forderung nach Anpassung der Regelung für Sonderurlaube für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung (§ 20 Absatz 1 BremUrI VO)
- Klarstellung der Regelung für Urlaub nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes (§ 23 Absatz 1 BremUrI VO)

Zu den einzelnen Stellungnahmen:

### **Stellungnahme des DGB vom 31.03.2023:**

Die Stellungnahme des DGB wurde am 13.04.2023 in einem Beteiligungsgespräch zwischen dem Senator für Finanzen und dem DGB erörtert. Die Stellungnahme sowie die Gesprächsergebnisse wurden in dem im folgenden dargestellten Umfang in den Verordnungsentwurf aufgenommen.

- Zu § 2 BremUrI VO (Urlaubsjahr)

Der DGB stimmt der Änderung grundsätzlich zu, es bedürfe jedoch einer Ergänzung, zu welchem Zeitpunkt die Schließung spätestens festgelegt werden muss. Als Vorschlag wird der jeweilige Jahresbeginn angeführt.

Die vom DGB gewünschte Anpassung ist mit der Streichung der Regelung hinfällig.

- Zu § 5 BremUrI VO (Dauer des Erholungsurlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder Änderung der Verteilung der Arbeitszeit)

Der DGB regt aufgrund der Normklarheit an, der Verordnung eine Anlage mit Berechnungsbeispielen anzufügen, da der Berechnungsweg aus dem Regelungsinhalt des Absatz 2 nicht mehr erkennbar sei.

Dem Einwand der Normklarheit ist nachgegeben worden; die Regelung wurde nochmals überarbeitet, so dass nunmehr ein besseres Verstehen gewährleistet ist. Zur leichten Umsetzung der erforderlichen Berechnung ist zudem geplant, wie auch bereits im Tarifbereich erfolgt, ein Rundschreiben mit Durchführungshinweisen und Berechnungsbeispielen zu veröffentlichen. Der Vorteil gegenüber einer Anlage zur Verordnung oder einer detaillierten Ausführung in der Begründung wird in der besseren Zugänglichkeit von Rundschreiben für die personalsachbearbeitenden Stellen gesehen.

- Zu § 6 Abs. 5 BremUrI VO (Kürzung und Anrechnung des Urlaubs)

Der DGB stimmt einer Kürzung des Erholungsurlaubs für die Dauer einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Abs. 1 des BremDG zu. Abgelehnt wird die Kürzung aufgrund eines Verbotes der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39

BeamtStG, da das Verbot weder ein Verschulden noch einen Disziplinarverstoß der Beamt:innen voraussetze.

Der Forderung des DGB wird nachgekommen. Anders als bei einer vorläufigen Dienstenthebung nach dem Bremischen Disziplinargesetz, ist ein mögliches Verschulden der Beamtin oder des Beamten nicht ausschlaggebend für ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte. Es kommt nur auf die objektive Gefährdungs- oder Beeinträchtigungslage des Dienstbetriebs an; es kann ebenfalls zum Schutz der Beamtin oder des Beamten ausgesprochen werden. Zudem erlischt das Verbot, wenn nicht bis zum Ablauf von drei Monaten gegen die Beamtin oder den Beamten ein Disziplinarverfahren oder ein sonstiges auf Rücknahme der Ernennung oder auf Beendigung des Beamtenverhältnisses gerichtetes Verfahren eingeleitet worden ist, sodass es sich hier um einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum handelt. Da im Gegensatz zur vorläufigen Dienstenthebung zu Beginn noch nicht feststeht, ob dem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte weitere Maßnahmen folgen, wird es als angebracht erachtet, die betroffenen Beamt:innen von der geplanten Kürzung des Urlaubsanspruchs auszunehmen.

- Zu § 10 BremUrlVO (Abgeltung von Urlaubsansprüchen)

Der DGB fordert die Aufhebung der Beschränkung des Abgeltungsanspruchs von Urlaubsansprüchen auf den unionsrechtlichen Mindesturlaubsanspruch, auch wenn diese den europarechtlichen Vorgaben entspricht. Abgegolten werden soll ebenfalls der über den unionsrechtlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaub. Im Beteiligungsgespräch zeigte sich der DGB jedoch zur folgenden Begründung der Ablehnung verständlich:

Die Erweiterung des Abgeltungsanspruchs kann neben den zu erwartenden Mehrkosten ungewollte Anreize schaffen. Die Auszahlung des gesamten Anspruchs auf Erholungsurlaub kann vor dem Hintergrund der aufgrund der europäischen Rechtsprechung aufgehobenen Abgeltungsvoraussetzungen (bisher erfolgte eine Abgeltung ausschließlich aufgrund vorangehender Dienstunfähigkeit oder Tod) dazu führen, dass bewusst Urlaubstage zur späteren finanziellen Abgeltung aufgespart werden. Dies widerspricht dem Zweck des Urlaubs, sich von der Dienstleistungspflicht zu erholen; auch in der Zeit unmittelbar vor dem Ruhestand. Der Ausweitung der finanziellen Abgeltungsmöglichkeit wird daher nicht entsprochen.

- Zu § 11 Abs. 2 BremUrlVO (Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit)

Der DGB führt im Zusammenhang mit Zusatzurlauben für Nachtdienste an, dass es nicht schlüssig sei, dass für den vierten Tag Zusatzurlaub 120 Tage [*Anm: die Regelung des § 11 Abs. 2 BremUrlVO bezieht sich auf Stunden, nicht auf Tage*] Schichtdienst geleistet werden müssen, für die ersten drei aber nur jeweils 110.

Ein Großteil der Bundesländer sieht ähnlich lautende Regelungen vor. Die Regelung des § 11 Abs. 2 BremUrlVO entsprechen den damaligen Regelungen des § 48a BAT und wurden entsprechend übernommen. Der Hinweis des DGB wird zum Anlass genommen, die Vorgaben zur Gewährung von Zusatzurlauben grundsätzlich zu prüfen. Geplant ist jedoch eine gesonderte, von der Neufassung der Urlaubsverordnung unabhängige Prüfung, da mit einer Änderung ein Abstimmungsbedarf mit anderen Bundesländern sowie mit den von dieser

Regelung betroffenen Verwaltungsbereichen einhergeht. Darüber hinaus ist auch die aktuelle Regelung der Erschwerniszulagenverordnung miteinzubeziehen, so dass Änderungen auch mit Bereichen des finanziellen Dienstrechts erfolgen müssen.

- Zu § 19 Absatz 3 BremUrlVO (Sonderurlaub für staatsbürgerliche, kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche oder sportliche Zwecke)

Der DGB führt an, dass der erweiterte Sonderurlaub von zehn Tagen nach § 19 Abs. 3 BremUrlVO für die Teilnahme an Sitzung eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem die Beamtin oder der Beamte angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene (beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene), wenn die Beamtin oder der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierte oder Delegierter teilnimmt, zwar das verfassungsmäßige Recht der Gewerkschaften sichere, die Beantragung der Tage jedoch umständlich und z.T. nicht zeitgerecht möglich ist. Es wird daher darum gebeten, die Formulierung des Absatz 3 dahingehend anzupassen, dass die Entscheidung nicht wie bisher der obersten Dienstbehörde obliegt, sondern durch die oder den Dienstvorgesetzten erfolgt.

Der Bitte des DGB wird nachgekommen. Eine Beurteilung in Bezug auf die Dauer der Bearbeitungszeit in den einzelnen senatorischen Behörden kann von hiesiger Seite nicht erfolgen, jedoch gilt die Ausnahmeregelung in Absatz 3 ohnehin nur für Personen, welche höhere Funktionen innerhalb der Gewerkschaften oder der Berufsverbände innehaben. Gegen die Übertragung der Ermessensausübung von der obersten Dienstbehörde auf die jeweiligen Dienstvorgesetzten bestehen daher keine Bedenken.

### **Stellungnahme des dbb vom 24.03.2023:**

Der dbb äußert keine Bedenken und sieht von einer ergänzenden Stellungnahme ab, da es sich im Wesentlichen um die Umsetzung europäischer Rechtsprechung, redaktioneller Änderungen sowie Konkretisierungen handele.

### **Stellungnahme der Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter vom 04.04.2023**

- Zu § 2 Absatz 2 BremUrlVO (Behördenschließungen)

Die die Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter lehnt die neu aufgenommenen Regelung zur Möglichkeit der Behördenschließung ab. Dies gilt insbesondere insoweit, als hiervon die rechtsprechende Tätigkeit der Gerichte betroffen sein könnte, da im Hinblick auf die Richter:innen die richterliche Unabhängigkeit verletzt wäre. Auch das nichtrichterliche Personal kann nicht zwangsweise vollständig in den Urlaub geschickt werden, ohne die Funktionsfähigkeit der Gerichte zu gefährden.

Den vorgetragenen Bedenken wurden mit der Streichung der Regelung Rechnung getragen.

## Stellungnahme der DFeuG vom 04.04.2023:

- Zu § 6 Absatz 5 BremUrlVO (Kürzung des Erholungsurlaubs)

Die DFeuG widerspricht der Kürzung des Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat der Dauer eines Verbots der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 BeamStG oder einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Abs. 1 BremDG insoweit, dass die Kürzung des Urlaubsanspruches auch bei unrechtmäßiger oder nicht gerechtfertigter Dienstenthebung bzw. Verbots zur Führung der Dienstgeschäfte stattfinden soll. Sofern in der Folge keine rechtskrafterlangenden Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden, müsse die Kürzung des Urlaubsanspruches, auch unter dem Gesichtspunkt der psychischen Belastung der Beamt:innen, unterbleiben bzw. zurückgenommen werden.

Dem ist zu entgegnen, dass im Falle einer vom Dienstherrn ausgesprochenen vorläufigen Dienstenthebung die Beamtin oder der Beamte rechtlich daran gehindert ist, Dienst zu leisten. Die Beamtin oder der Beamte verliert die Befugnis, ihr oder sein Amt wahrzunehmen und ist nicht zur Dienstleistung verpflichtet. Damit kommt schon begrifflich ein Fernbleiben vom Dienst und eine Genehmigung zum Fernbleiben in Form von Urlaub nicht in Betracht. Soweit eine Beamtin oder ein Beamter von der Verpflichtung zur Dienstleistung bereits vollständig freigestellt ist, besteht für eine weitere Freistellung von der gleichen Verpflichtung kein Raum. Mit Blick auf den Zweck des Urlaubs besteht auch kein entsprechender Bedarf. Hinzukommt, dass der Erholungsurlaub seinen Zweck als Erholungszeit typischerweise nicht mehr erreichen kann, wenn der Übertragungszeitraum eine gewisse zeitliche Grenze überschreitet (vgl. EuGH, Urteil vom 22. November 2011 - Rs. C-214/10, KHS - NJW 2012, 290 Rn. 33). Die Regelung zur Urlaubskürzung für jeden vollen Kalendermonat der Dauer eines Verbots der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 BeamStG wurde gestrichen (vgl. obige Ausführungen zur Stellungnahme des DGB zu § 6 Abs. 5 BremUrlVO).

- Zu § 8 Absatz 1 BremUrlVO (Widerruf und Verlegung des Urlaubs)

Die DFeuG fordert im Zusammenhang mit dem im Ausnahmefall möglichen Widerruf des Erholungsurlaubs, sofern bei Abwesenheit der Beamtin oder des Beamten der ordnungsgemäße Dienstbetrieb nicht gewährleistet ist, den Ausgleich der tatsächlich entstandenen Kosten und Schäden.

Der Forderung wird entsprochen. Sofern von einem Widerruf eines gewährten Erholungsurlaubes durch die oder den Dienstvorgesetzten aufgrund der Gewährleistung des ordnungsgemäßen Dienstbetriebes Gebrauch gemacht wird, die Gründe also allein beim Dienstherrn liegen, ist eine Benachteiligung der Beamt:innen in Bezug auf die ihnen durch den Widerruf entstehenden Mehraufwendungen nicht gerechtfertigt. Die bisherige Regelung sieht eine Erstattung nach den Bestimmungen des Reisekostenrechts vor, wonach nicht zwingend alle tatsächlichen Kosten vom Dienstherrn erstattet werden; die Erstattung erfolgt jeweils in einem angemessenen Rahmen nach Einzelfallprüfung. Zukünftig sollen daher die tatsächlich angefallenen und unvermeidbaren Kosten erstattet werden, sofern sie nicht von anderer Seite erstattungsfähig sind.

- Zu § 10 Absatz 1 BremUrlVO (Abgeltung von Urlaubsansprüchen)

Die DFeuG fordert die Aufhebung der Beschränkung des Abgeltungsanspruches



von Urlaubsansprüchen auf den unionsrechtlichen Mindesturlaubsanspruch, auch wenn diese den europarechtlichen Vorgaben entspricht. Abgegolten werden soll ebenfalls der über den unionsrechtlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaub.

Es wird auf die obigen Ausführungen zur Stellungnahme des DGB zu § 10 BremUrIVO verwiesen.

- Zu § 11 BremUrIVO (Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit)

Die DFeuG fordert die Anpassung und Vereinfachung der Regelungen für den Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit und in diesem Zusammenhang auch die Streichung des § 11 Absatz 1 und 2 BremUrIVO.

Es wird auf die obigen Ausführungen zur Stellungnahme des DGB zu § 11 BremUrIVO verwiesen.

Des Weiteren fordert die DFeuG erneut die Streichung der Ausnahmeregelung in § 11 Absatz 8 BremUrIVO, welche die Beamt:innen der Feuerwehr und des Wachdienstes, sofern sie nach einem Schichtplan eingesetzt sind, welcher für den Regelfall Schichten von 24 Stunden vorsieht, von den Regelungen für Zusatzurlaube ausschließt.

Die Forderung ist zurückzuweisen. Die Arbeitsschutzmaßnahmen, welche auch im Rahmen von 24 Stunden Schichten gelten, finden sich in der Bremischen Arbeitszeitverordnung wieder, da mit den besonderen Regelungen des § 13 BremAZVO den spezifischen Anforderungen der Einsatzdienste der Feuerwehr Rechnung getragen wird. Darüber hinaus bilden weitere aufeinander abgestimmte Regelungen, wie bspw. der frühere Eintritt in den Ruhestand für betroffene Beamtengruppen und die Zahlung von Zulagen (nach dem Bremisches Besoldungsgesetz sowie der Bremischen Erschwerniszulagenverordnung), weitere Maßnahmen, die die höhere Beanspruchung durch Belastung und Gefahrenneigung der Tätigkeit der Feuerwehrbeamt:innen berücksichtigt.

Ergebnisse einer Studie über die Auswirkungen von Arbeitszeitschichtmodellen auf die Gesundheit von Rettungsdienstpersonal (vgl. Heringhausen et al., 2009, Auswirkungen von Arbeitszeitschichtmodellen auf die Gesundheit von Rettungsdienstpersonal, Ergo-Med. 33, S. 104-110) zeigten zudem, dass die Tätigkeit in 24-Stunden-Diensten als insgesamt weniger belastend empfunden wird, als Tätigkeiten im 8- oder 12-Stunden-Schichtsystem. Hierfür spricht auch die Anwendung des bei den Einsatzkräften der Feuerwehrbeamt:innen in Bremen und Bremerhaven bevorzugten 24-Stunden-Schichtsystems, welches nach konzentrierter Erbringung der Wochenarbeitszeit in wenigen Tagen einen langen zusammenhängenden Freizeitblock vorsieht. Das klassische Wechselschichtmodell, welches einen dauerhaften rhythmischen Wechsel der unterschiedlichen Schichtformen innerhalb eines bestimmten Zeitraums vorsieht, findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Auch ein Vergleich unter den norddeutschen Ländern zeigt ein weitestgehend einheitliches Vorgehen im Zusammenhang mit Zusatzurlauben bei Wechselschicht und Schichtarbeit entsprechend der bremischen Regelung. Die Erholungsurlaubsverordnung des Bundes enthält nach grundlegender

Reformierung in 2014 ebenfalls weiterhin eine entsprechende Ausschlussregelung (vgl. § 14 EUrlV).

- Zu § 13 BremUrlVO (Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation)

Die DFeuG hält die Regelungen des § 13 Absatz 2 Satz 2 BremUrlVO für obsolet, da nach Absatz 1 Sonderurlaub für entsprechende Maßnahmen zu gewähren ist, sofern deren Notwendigkeit durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen ist oder ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung, die Dienstunfallfürsorge oder ein sonstiger Sozialleistungsträger oder eine private Krankenkasse diese bewilligt hat. Nach § 13 Absatz 2 Satz 2 BremUrlVO ist auf Antrag der Beamtin oder des Beamten Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung oder Erholungsurlaub zu gewähren, soweit für eine in Absatz 1 bezeichnete Maßnahme kein Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt wird.

Dem ist zu entgegnen, dass § 13 Absatz 2 Satz 2 BremUrlVO die Fälle abdeckt, in denen die Voraussetzung des Absatz 1 nicht erfüllt sind. Dies kann bspw. der Fall sein, wenn eine Maßnahme die vom Kostenträger bewilligte Dauer übersteigt. Die Regelung ist damit weiterhin erforderlich.

- Zu § 16 Absatz 1 BremUrlVO (Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen)

Die DFeuG sieht in der Regelung zur Gewährung von Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen aufgrund des Wortlautes die Gefahr der Willkür durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten und fordert daher die Änderung von einer Kann-Vorschrift in eine Soll-Vorschrift.

Dem ist zu erwidern, dass eine Kann-Vorschrift keinesfalls mit einer willkürlichen Entscheidung gleichzusetzen ist. Vielmehr ist eine interessengerechte Entscheidung zu treffen; ablehnende Entscheidungen sind zu begründen. Da es sich bei den Regelungen in der Regel um Freistellungstatbestände handelt, welche insbesondere der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. besonderen familiären Notsituationen dienen, wird ein eingeschränktes Ermessen der oder des Dienstvorgesetzten für angebracht erachtet. Der Forderung des DFeuG wird entsprochen.

Zudem fordert die DFeuG die Anpassung der Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes (§ 16 Absatz 1 Nummer 4b) sowie die Regelung bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die Beamtin oder der Beamte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss (§ 16 Absatz 1 Nummer 4c). Der Grund für die Anwendung unterschiedlicher Altersgrenzen sei nicht ersichtlich. Zudem wäre vor dem Hintergrund der Familienfreundlichkeit eine Anhebung des Kindesalters auf 14 Jahre in beiden Fällen angebracht. Je nach Schwere der Beeinträchtigung des Kindes, insbesondere bei Fällen des Teilsatzes c), solle eine Altersgrenze gänzlich entfallen.

Dem ist entgegen, dass sich die verschiedenen Altersgrenzen in den unterschiedlichen Voraussetzungen der Gewährung des Sonderurlaubes begründen. Anders als in Fällen des § 16 Abs. 1 Nummer 4b handelt es sich in Fällen nach Nummer 4c um die Erkrankung der Betreuungsperson. Das Kind kann somit grundsätzlich weiterhin dem geregelten (Schul-)Alltag nachgehen und bedarf keiner zeitintensiveren Betreuung, wie es bei erkrankten Kindern zu vermuten ist. Die Altersgrenze nach § 16 Abs. 1 Nummer 4b orientiert sich an den Grenzen des § 45 SGB V und wird als angemessen erachtet. Keine Altersgrenze gilt bereits jetzt bei behinderten oder auf Hilfe angewiesenen Kindern bzw. bei Kindern, welche aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftiger sind. Eine Anpassung der Regelung wird daher als nicht erforderlich angesehen.

- Zu § 20 Absatz 1 BremUrlVO (Sonderurlaub für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung)

Entsprechend der Forderungen zu § 16 BremUrlVO sieht die DFeuG auch hier die Gefahr der Willkürlichkeit bei der Gewährung von Sonderurlauben für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung.

Anders als in den Fällen des § 16 BremUrlVO handelt es sich nicht um Sonderurlaube zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern um freiwillig übernommene ehrenamtliche Tätigkeiten. Ebenso besteht kein verfassungsmäßig geschützter Anspruch auf die Ausübung entsprechender Tätigkeiten, sodass eine Anpassung der Regelung als nicht erforderlich angesehen wird.

- Zu § 23 Absatz 1 BremUrlVO (Urlaub nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes)

Die DFeuG merkt an, dass bei den Regelungen zu Urlauben nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes die Anwendung des § 5 BremBZG ausgeschlossen wird. Nach § 5 Absatz 2 BremBZG dürfen der gesetzlich, tariflich oder arbeitstariflich festgelegte Erholungsurlaub oder sonstige Freistellungen nicht auf die Zeit angerechnet werden, für die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen Bildungszeit erhält. Nach Ansicht der DFeuG könne Absatz 2 zur Anwendung kommen, sodass zur Klarstellung ein Ausschluss in der Bremischen Urlaubsverordnung nicht zu erfolgen hat.

Dem Wunsch nach Klarstellung wird nachgekommen und die Formulierung der Regelung des § 23 Absatz 1 BremUrlVO wird entsprechend angepasst.

Im Rahmen des Konsultationsverfahrens mit den norddeutschen Ländern wurden keine Bedenken gegen den Verordnungsentwurf vorgetragen.

## **F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz**

Für die Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz geeignet.

## **G. Beschluss**

Der Senat beschließt den anliegenden Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung gemäß der Vorlage des Senators für Finanzen vom 18. April 2023 und deren Ausfertigung sowie Verkündung im Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen.

Anlagen:

- Text des Entwurfs einer Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung
- Begründung zum Verordnungsentwurf
- Stellungnahmen der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften

## **Verordnung zur Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung**

Vom

Aufgrund des § 68 des Bremischen Beamtengesetzes vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17 — 2040-a-1), das zuletzt durch [einsetzen: Datum der letzten Änderung und Fundstelle] geändert worden ist, verordnet der Senat:

### **Artikel 1**

#### **Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter**

#### **Inhalt**

##### **Abschnitt 1 Allgemeines**

§ 1 Geltungsbereich

##### **Abschnitt 2 Erholungsurlaub**

§ 2 Urlaubsjahr und Urlaubserteilung

§ 3 Berechnung nach Arbeitstagen und Rundungen

§ 4 Urlaubsdauer

§ 5 Dauer des Erholungsurlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit

§ 6 Kürzung und Anrechnung des Urlaubs

§ 7 Abwicklung und Verfall des Urlaubs

§ 8 Widerruf und Verlegung des Urlaubs

§ 9 Erkrankung während des Urlaubs

§ 10 Abgeltung von Urlaubsansprüchen

§ 11 Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit

§ 12 Urlaub von Lehrerinnen und Lehrern

##### **Abschnitt 3 Sonderurlaub**

§ 13 Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation

§ 14 Sonderurlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

§ 15 Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres und für eine Ausbildung als Schwesternhelferin oder als Pflegediensthelfer

§ 16 Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen

§ 17 Sonderurlaub für Familienheimfahrten

- § 18 Sonderurlaub für Zwecke der zivilen Verteidigung und entsprechender Einrichtungen
- § 19 Sonderurlaub für staatsbürgerliche, kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche oder sportliche Zwecke
- § 20 Sonderurlaub für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung
- § 21 Sonderurlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit
- § 22 Sonderurlaub im dienstlichen oder öffentlichen Interesse oder aus einem sonstigen wichtigen Grund

#### **Abschnitt 4 Bildungszeit**

- § 23 Urlaub nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes

### **Abschnitt 1 Allgemeines**

#### **§ 1**

#### **Geltungsbereich**

(1) Diese Verordnung gilt für die Beamtinnen und Beamten des Landes Bremen, der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sowie der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) Sie gilt für Richterinnen und Richter im Landesdienst entsprechend.

(3) Auf Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte findet sie keine Anwendung.

### **Abschnitt 2 Erholungsurlaub**

#### **§ 2**

#### **Urlaubsjahr und Urlaubserteilung**

(1) Die Beamtinnen und Beamten erhalten auf Antrag in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Besoldung. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(2) Bei der Erteilung des Erholungsurlaubs sollen die Wünsche der Beamtinnen und Beamten berücksichtigt werden, soweit die dienstlichen Belange es zulassen und der ordnungsgemäße Dienstbetrieb gewährleistet ist. Der Urlaub wird unter Berücksichtigung dieses Gesichtspunktes durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten erteilt.

(3) Bei Erteilung des Erholungsurlaubs im Vorbereitungsdienst ist der geordnete Ablauf der Ausbildung zu berücksichtigen. Die oberste Dienstbehörde wird ermächtigt, zur Gewährleistung des geordneten Ablaufs der Ausbildung gesonderte Bestimmungen zur Gewährung von Erholungsurlaub zu verfügen.

### § 3

#### **Berechnung nach Arbeitstagen und Rundungen**

(1) Der Erholungsurlaub wird nach Arbeitstagen berechnet. Arbeitstage im Sinne dieser Verordnung sind alle Kalendertage, an denen die Beamtin oder der Beamte Dienst leisten muss. Endet eine Dienstschicht nicht an dem Kalendertag, an dem sie begonnen hat, gilt als Arbeitstag im Sinne des Satzes 1 nur der Kalendertag, an dem sie begonnen hat.

(2) Ergeben sich am Ende der Berechnung des zustehenden Urlaubs Bruchteile eines Tages oder einer Stunde, so wird kaufmännisch gerundet.

(3) Die Regelungen des Absatzes 1 und 2 gelten auch für die unter Abschnitt 3 dieser Verordnung aufgeführten Sonderurlaube.

### § 4

#### **Urlaubsdauer**

(1) Der Erholungsurlaub beträgt für Beamtinnen und Beamte, deren regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche verteilt ist, für jedes Urlaubsjahr 30 Arbeitstage.

(2) Beamtinnen und Beamten steht für jeden vollen Monat der Dienstleistungspflicht ein Zwölftel des Jahresurlaubs nach Absatz 1 zu, wenn sie im Laufe des Urlaubsjahres in den öffentlichen Dienst eingetreten sind oder das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres endet.

(3) Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um ein Zweihundertsechzigstel des Urlaubs nach Absatz 1. Ist die regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um ein Zweihundertsechzigstel des Urlaubs nach Absatz 1; die zusätzlichen arbeitsfreien Tage werden ohne Rücksicht auf gesetzliche Feiertage ermittelt. In Verwaltungen, in denen die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit häufig wechselt, kann die oberste Dienstbehörde eine abweichende Berechnungsweise zulassen.

(4) Die Dienststelle kann den Erholungsurlaub einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs nach Stunden berechnen, wobei jeder der Beamtin oder dem Beamten nach Absatz 1 zustehende Urlaubstag mit einem Fünftel seiner regelmäßigen Arbeitszeit angesetzt wird.

## § 5

### **Dauer des Erholungsurlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit**

(1) Bei einer Änderung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit oder bei einer Änderung der Verteilung der Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres wird der anteilige Urlaubsanspruch nach § 4 sowie gegebenenfalls Urlaubsansprüche aus den Vorjahren, jeweils durch eine abschnittsweise Berechnung nach Absatz 2 ermittelt. Die Abschnitte umfassen ganze Monate; der auf einen Monat entfallende Urlaub beträgt ein Zwölftel des Jahresurlaubs. Ändert sich der Beschäftigungsumfang innerhalb eines Kalendermonats, wird für diesen Monat der höhere Beschäftigungsumfang zugrunde gelegt.

(2) Der Urlaubsanspruch wird entsprechend der im jeweiligen Abschnitt zu leistenden durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit in Stunden umgerechnet und zusammengezählt. Bereits genommener Urlaub wird von der nach Satz 1 ermittelten Stundenzahl abgezogen. Die verbleibende Stundenzahl wird anhand der nach der Änderung der Arbeitszeit auf einen Urlaubstag entfallenden Stundenzahl in Tage umgerechnet. Ein bei der Berechnung verbleibender Bruchteil eines Tages wird als Guthaben auf die Arbeitszeit angerechnet. Bei mehreren abschnittswisen Berechnungen werden im vorigen Abschnitt angerechnete Arbeitszeitguthaben zur Vermeidung einer doppelten Anrechnung im neuen Abschnitt abgezogen. Bleibt nach der Umrechnung der Urlaubsanspruch hinter dem unionsrechtlichen Mindesturlaubsanspruch nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003 S. 9) zurück, wird er um die fehlenden Urlaubstage ergänzt. Sind vor der Änderung der Arbeitszeit mehr Urlaubstage verbraucht worden als anteilig zustanden, gilt § 6 Absatz 2 entsprechend; die zu viel verbrauchten Urlaubstage sind ebenfalls in Stunden umzurechnen und vom Urlaubsanspruch für das weitere laufende Urlaubsjahr abzuziehen.

(3) Für den Zusatzurlaub nach § 11 gelten die Regelungen der Absätze 1 und 2 entsprechend.

## § 6

### **Kürzung und Anrechnung des Urlaubs**

(1) Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat eines Urlaubs unter Wegfall der Besoldung um ein Zwölftel gekürzt. Hat die Beamtin oder der Beamte den ihr oder ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn des Urlaubs ohne Bezüge nicht oder nicht vollständig erhalten, so ist der Resturlaub nach dem Ende des Urlaubs ohne Besoldung im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Hat die Beamtin oder der Beamte vor dem Beginn des Urlaubs unter Wegfall der Besoldung mehr Erholungsurlaub erhalten als ihr oder ihm nach Satz 1 zusteht, erfolgt die Anrechnung nach § 6 Absatz 2. Sofern die oberste Dienstbehörde spätestens bei Beendigung des Urlaubs unter Wegfall der Besoldung schriftlich anerkannt hat, dass dieser dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, kann von einer Kürzung des Erholungsurlaubs nach Satz 1 abgesehen werden. Der während



der Zeit der Beurlaubung in Anspruch genommene Erholungsurlaub, ist in diesen Fällen auf den Erholungsurlaub des laufenden Kalenderjahres anzurechnen.

(2) In einem Urlaubsjahr zu viel gewährter Erholungsurlaub ist im nächsten Urlaubsjahr, in dem die Beamtin oder der Beamte einen Anspruch auf Erholungsurlaub hat, durch Anrechnung auf den neuen Erholungsurlaubsanspruch auszugleichen.

(3) Hat die Beamtin ihren Urlaub oder der Beamte seinen Urlaub vor Beginn eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, ist der Resturlaub nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

(4) Der Erholungsurlaub einer oder eines in Altersteilzeit (§ 63 Bremisches Beamtengesetz) oder im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung nach § 11 der Bremischen Arbeitszeitverordnung beschäftigten Beamtin oder Beamten wird für jeden vollen Monat der Freistellung um ein Zwölftel gekürzt.

(5) Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat der Dauer einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Absatz 1 des Bremischen Disziplinargesetzes um ein Zwölftel gekürzt.

(6) Ist einer Beamtin oder einem Beamten im laufenden Urlaubsjahr anderweitig im öffentlichen Dienst für eine Zeit, für die einer Beamtin oder einem Beamten nach dieser Verordnung Erholungsurlaub zusteht, bereits Erholungsurlaub gewährt oder abgegolten worden, so ist dieser auf den zu gewährenden Erholungsurlaub anzurechnen.

## § 7

### **Urlaubsabwicklung und Verfall des Urlaubs**

(1) Der Urlaub soll grundsätzlich im Urlaubsjahr abgewickelt werden. Urlaub, der nicht innerhalb von neun Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist, verfällt.

(2) Kann die Beamtin oder der Beamte den Erholungsurlaub wegen vorübergehender Dienstunfähigkeit nicht rechtzeitig nehmen, so verfällt der Erholungsurlaub 15 Monate nach Ablauf des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist.

(3) Der Urlaub verfällt nur, sofern die Beamtin oder der Beamte rechtzeitig hierauf hingewiesen wurde und damit tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Urlaub zu nehmen. Die Hinweispflicht entfällt, sofern die Beamtin oder der Beamte über das ganze Urlaubsjahr hinweg dienstunfähig ist.

## § 8

### **Widerruf und Verlegung des Urlaubs**

(1) Der Erholungsurlaub kann ausnahmsweise widerrufen werden, wenn bei Abwesenheit der Beamtin oder des Beamten der ordnungsgemäße Dienstbetrieb

nicht gewährleistet wäre. Unvermeidbare Mehraufwendungen, die der Beamtin oder dem Beamten durch den Widerruf entstehen, werden ersetzt, sofern sie nicht von anderer Seite erstattungsfähig sind.

(2) Wünscht die Beamtin oder der Beamte, aus wichtigen Gründen ihren oder seinen Urlaub hinauszuschieben oder abubrechen, so ist dem Wunsch zu entsprechen, wenn dies mit den Erfordernissen eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes vereinbar ist und die Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten dadurch nicht gefährdet wird.

## § 9

### **Erkrankung**

(1) Wird eine Beamtin oder ein Beamter während ihres oder seines Urlaubs durch Krankheit dienstunfähig und zeigt sie oder er dies unverzüglich an, so wird ihr oder ihm die Zeit der Dienstunfähigkeit nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet. Die Beamtin oder der Beamte hat die Dienstunfähigkeit nachzuweisen; dafür ist grundsätzlich ein ärztliches, auf Verlangen ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis beizubringen.

(2) Für die Festlegung des Zeitraumes für den verbleibenden Resturlaub bedarf es einer neuen Genehmigung.

## § 10

### **Abgeltung von Urlaubsansprüchen**

(1) Soweit bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses der Erholungsurlaub ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen worden ist, ist der Urlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährten Mindesturlaubsanspruchs nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003 S. 9) sowie der Zusatzurlaub nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch finanziell abzugelten, soweit er nicht verfallen ist.

(2) Der zustehende Mindesturlaub ist anteilig zu ermitteln, soweit das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres endet. Im Urlaubsjahr bereits genommener Erholungsurlaub ist auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub anzurechnen, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt der Anspruch entstanden ist. Der Zusatzurlaub nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ist nicht auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub anzurechnen. § 3 Absatz 2 ist nicht anzuwenden.

(3) Die Höhe des Abgeltungsbetrages bemisst sich nach dem Durchschnitt der in den letzten drei Monaten vor der Beendigung des Beamtenverhältnisses zustehenden Bruttobesoldung. Für die Berechnung wird dabei ein Dreizehntel dieses Betrages durch die Anzahl der individuellen wöchentlichen Arbeitstage geteilt und mit der Zahl der abzugeltenden Urlaubstage multipliziert.

(4) Der Abgeltungsanspruch verjährt in der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem das Beamtenverhältnis beendet wird; frühestens jedoch mit Ablauf des Jahres, in dem die Beamtin oder der Beamte über ihren oder seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfristen belehrt worden ist.

## § 11

### **Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit**

(1) Verrichtet eine Beamtin oder ein Beamter Dienst nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten bei ununterbrochenem Fortgang der Arbeit während der ganzen Woche, gegebenenfalls mit einer Unterbrechung der Arbeit am Wochenende von höchstens 48 Stunden Dauer, vorsieht, und sind dabei nach dem Dienstplan im Jahresdurchschnitt in je fünf Wochen mindestens 40 Arbeitsstunden in der Nachtschicht zu leisten, so erhält sie oder er bei einer solchen Dienstleistung in der Fünf-Tage-Woche bei 87 Arbeitstagen einen Arbeitstag Zusatzurlaub, bei 130 Arbeitstagen zwei Arbeitstage Zusatzurlaub, bei 173 Arbeitstagen drei Arbeitstage Zusatzurlaub und bei 195 Arbeitstagen vier Arbeitstage Zusatzurlaub. Bei einer solchen Dienstleistung in der Sechs-Tage-Woche erhält sie oder er bei 104 Arbeitstagen einen Arbeitstag Zusatzurlaub, bei 156 Arbeitstagen zwei Arbeitstage Zusatzurlaub, bei 208 Arbeitstagen drei Arbeitstage Zusatzurlaub und bei 234 Arbeitstagen vier Arbeitstage Zusatzurlaub.

(2) Verrichten Beamtinnen und Beamte, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, nach einem Schichtplan Dienst zu erheblich unterschiedlichen Zeiten, so erhalten sie für jeweils 110 geleistete Stunden im Nachtdienst einen Arbeitstag Zusatzurlaub. Vier Arbeitstage Zusatzurlaub erhalten Beamtinnen und Beamte, wenn sie mindestens 450 Stunden Nachtdienst geleistet haben. Die Voraussetzungen des Absatzes 1 sind nur erfüllt, wenn die Lage oder die Dauer der Schichten überwiegend um mindestens drei Stunden voneinander abweichen.

(3) Erfüllen Beamtinnen und Beamte weder die Voraussetzungen des Absatzes 1 noch des Absatzes 2, so erhalten sie einen Arbeitstag Zusatzurlaub je 150 Stunden geleistetem Nachtdienst.

(4) Auf Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes oder §§ 61, 62, 62a, 62b oder 63 des Bremischen Beamtengesetzes ermäßigt worden ist, sind die Absätze 1 bis 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Zahl der geforderten Arbeitsstunden im Nachtdienst im Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit gekürzt wird.

(5) Der Bemessung des Zusatzurlaubs für ein Urlaubsjahr werden die in diesem Urlaubsjahr erbrachten Dienstleistungen nach den Absätzen 1 bis 4 zugrunde gelegt. Der Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 bis 4 darf insgesamt vier Arbeitstage für das Urlaubsjahr nicht überschreiten; Absatz 7 bleibt unberührt. § 4 Absatz 3 Satz 1 ist nicht anzuwenden.

(6) Der Nachtdienst bestimmt sich nach den Regelungen des § 2 Nummer 9 der Bremischen Arbeitszeitverordnung.

(7) Für Beamtinnen und Beamte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Urlaubsjahres vollenden, erhöht sich der Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.

(8) Die Absätze 1 bis 7 gelten nicht

1. für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr und des Wachdienstes, wenn sie nach einem Schichtplan eingesetzt sind, der für den Regelfall Schichten von 24 Stunden Dauer vorsieht,
2. für Beamtinnen und Beamte, die sich zwischen Dienstende und nächstem Dienstbeginn an Bord von ruhenden Schiffen oder auf anderen ruhenden schwimmenden Geräten bereithalten,
3. für Beamtinnen und Beamte, die an Bord von Schiffen oder auf anderen schwimmenden Geräten zur Bord- oder Hafengewache oder zur Ankerwache eingesetzt sind.

Ist ein Teil der Schichten (1/4 und mehr), die Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr und des Wachdienstes leisten, kürzer als 24, aber länger als 11 Stunden, so erhalten die Beamtinnen und Beamte für je fünf Monate Schichtdienst im Urlaubsjahr einen Arbeitstag Zusatzurlaub; Absatz 7 ist nicht anzuwenden.

## § 12

### **Urlaub von Lehrerinnen und Lehrern**

Für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen im Sinne des Bremischen Schulgesetzes wird der Erholungsurlaub durch die Schulferien abgegolten. Ausgenommen sind durch Rechtsverordnung nach § 1a des Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetzes festgelegte verbindliche Arbeitstage in der Schule während der Ferien. Über die Heranziehung zu solchen Dienstleistungen entscheidet die jeweilige Schulleitung in der Stadtgemeinde Bremen im Rahmen der Vorgaben der Senatorin oder des Senators für Kinder und Bildung, in der Stadtgemeinde Bremerhaven im Rahmen der Vorgaben des Magistrats der Stadt Bremerhaven.

### **Abschnitt 3 Sonderurlaub**

## § 13

### **Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation**

(1) Für eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, deren Notwendigkeit durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen ist oder die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung, die Dienstunfallfürsorge oder ein sonstiger Sozialleistungsträger oder eine private Krankenkasse bewilligt hat und die in einer

Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird, ist Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung zu gewähren. Satz 1 gilt entsprechend für eine Maßnahme der medizinischen Rehabilitation für Mütter und Väter nach § 41 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Die Beurlaubung erfolgt für die als beihilfefähig anerkannte oder vom Leistungsträger bewilligte Dauer. Soweit für eine in Absatz 1 bezeichnete Maßnahme kein Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt wird, ist auf Antrag der Beamtin oder des Beamten Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung oder Erholungsurlaub zu gewähren.

(3) Sonderurlaub ist zu gewähren für die Betreuung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder eines Kindes mit Behinderung, das auf Hilfe angewiesen ist, während einer Rehabilitationsmaßnahme, wenn die Begleitung nach ärztlicher Bescheinigung erforderlich ist und eine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für die Begleitung nicht zur Verfügung steht. Der Sonderurlaub wird nur gewährt bei Vorlage des Anerkennungsbescheids der Beihilfefestsetzungsstelle oder des Bescheids eines Sozialversicherungsträgers oder einer privaten Krankenkasse über die Gewährung der Rehabilitationsleistung. Der Sonderurlaub wird je Kind für bis zu 15 Arbeitstage im Urlaubsjahr erteilt. Sofern keine Erstattung der Bezüge durch Dritte erfolgt, können davon fünf Arbeitstage unter Fortzahlung der Besoldung, für Alleinerziehende zehn Arbeitstage unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden.

(4) Beantragt eine Beamtin oder ein Beamter im unmittelbaren Anschluss an eine Maßnahme im Sinne von Absatz 1 Erholungsurlaub, so ist ihr oder ihm dieser zu gewähren, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.

## § 14

### **Sonderurlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten**

(1) Für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst ist Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten zu gewähren:

1. für die Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen;
2. zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten der Beamtin oder des Beamten veranlasst sind;
3. zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht.

(2) Beruht eine ehrenamtliche Tätigkeit oder ein öffentliches Ehrenamt auf gesetzlicher Vorschrift, besteht aber zur Ausübung keine Verpflichtung, kann der erforderliche Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

## § 15

### **Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder eines Bundesfreiwilligendienstes und für eine Ausbildung als Schwesternhelferin oder Pflegediensthelfer**

(1) Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder eines Bundesfreiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz kann Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung bis zu 18 Monaten gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Für eine Ausbildung als Schwesternhelferin oder Pflegediensthelfer soll Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung für die Dauer eines geschlossenen Lehrgangs, höchstens jedoch für 30 Kalendertage im Urlaubsjahr gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.

## § 16

### **Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen**

(1) Sonderurlaub aus wichtigen persönlichen Gründen soll durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten in dem notwendigen Umfang unter Fortzahlung der Besoldung und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub gewährt werden, und zwar

1. bei Niederkunft der Ehefrau, der eingetragenen Lebenspartnerin oder der Lebensgefährtin ein Arbeitstag;
2. beim Tode der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder eines Elternteils zwei Arbeitstage;
3. beim 25-, 40- und 50jährigen Jubiläum ein Arbeitstag;
4. bei schwerer Erkrankung
  - a) einer oder eines Angehörigen im Sinne des § 20 Absatz 5 Satz 1 des Bremischen Verwaltungsverfahrensgesetzes ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
  - b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr oder
  - c) einer Betreuungsperson, wenn die Beamtin oder der Beamte deshalb die Betreuung seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd

pflegebedürftig ist, übernehmen muss bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Beurlaubung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege und Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und in den Fällen der Buchstaben a und b die Beamtin oder der Beamte die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege der oder des Erkrankten selbst übernehmen muss. Der Sonderurlaub darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten;

5. für die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in einer akut aufgetretenen Pflegesituation für eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes bis zu zehn Arbeitstage. Die Pflegebedürftigkeit muss durch ein ärztliches Attest nachgewiesen werden;
6. bei Spenden von Organen und Geweben, die nach den §§ 8a bis 8c des Transplantationsgesetzes erfolgen, oder für eine Blutspende zur Separation von Blutstammzellen oder anderer Blutbestandteile im Sinne von § 1 des Transfusionsgesetzes, soweit eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, für die Dauer der notwendigen Abwesenheit.

(2) Abweichend von Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe b erhalten Beamtinnen und Beamte, deren Besoldung (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung) die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreitet, zur Betreuung ihrer erkrankten Kinder Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in demselben Umfang und unter den gleichen Voraussetzungen, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch geltend machen können.

(3) Die Dienstvorgesetzte oder der Dienstvorgesetzte kann in sonstigen dringenden Fällen, die nicht bereits in Absatz 1 aufgeführt sind, Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung im notwendigen Umfang bis zu drei Arbeitstagen gewähren.

## § 17

### **Sonderurlaub für Familienheimfahrten**

Für Familienheimfahrten im Sinne des § 5 der Bremischen Trennungsgeldverordnung wird Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bis zu acht Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt; hat die Beamtin oder der Beamte in der Regel an mehr als fünf Tagen in der Woche Dienst, erhält sie oder er Sonderurlaub bis zu zehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Besteht ein Anspruch nach § 5 der Bremischen Trennungsgeldverordnung nur für einen Teil des Urlaubsjahres, verringert sich der Sonderurlaubsanspruch entsprechend. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist mit den dienstlichen Bedürfnissen abzustimmen. Bei einer Entfernung von weniger als 150 km zwischen dem Wohnort der Familie und dem Dienstort wird Sonderurlaub für Familienheimfahrten nicht gewährt, es sei denn, dass die Verkehrsverbindungen besonders ungünstig sind. Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.

## § 18

**Sonderurlaub für Zwecke der zivilen Verteidigung  
und entsprechender Einrichtungen**

(1) Für die Teilnahme an verteidigungsbezogenen oder zivilschutzbezogenen Ausbildungsveranstaltungen und Übungen von Organisationen des Zivilschutzes, des Katastrophenschutzes oder des Brandschutzes sowie im Falle eines Einsatzes durch eine dieser Organisationen soll Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Die Dauer des Sonderurlaubs darf bei Ausbildungsveranstaltungen und Übungen fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten; in besonders begründeten Fällen oder bei mehreren Veranstaltungen kann Sonderurlaub bis zu zehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr bewilligt werden. Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.

(3) § 19 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 19

**Sonderurlaub für staatsbürgerliche, kirchliche, fachliche,  
gewerkschaftliche oder sportliche Zwecke**

(1) In folgenden Fällen kann die oder der Dienstvorgesetzte Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewähren, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen:

1. für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist;
2. für die Teilnahme an förderungswürdigen staatspolitischen Bildungsveranstaltungen; die Förderungswürdigkeit muss von der obersten Dienstbehörde anerkannt worden sein, es sei denn, dass bereits der Bund oder ein anderes Land die Förderungswürdigkeit anerkannt hat;
3. für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Parteivorstandes, dem die Beamtin oder der Beamte angehört, und an Bundes-, Landes- oder Bezirksparteitagen, wenn die Beamtin oder der Beamte als Mitglied eines Parteivorstandes oder als Delegierte oder Delegierter teilnimmt;
4. für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem die Beamtin oder der Beamte angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene (beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene), wenn die Beamtin oder der Beamte als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierte oder Delegierter teilnimmt;



5. für die Teilnahme an Arbeitstagen überörtlicher Selbsthilfeorganisationen zur Betreuung behinderter Personen, wenn es sich um eine Veranstaltung auf Bundes- oder Landesebene handelt und die Beamtin oder der Beamte als Mitglied eines Vorstandes der Organisation teilnimmt;
6. für die Teilnahme an Sitzungen der Verfassungsorgane oder überörtlichen Verwaltungsgremien der Kirchen oder sonstigen öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, wenn die Beamtin oder der Beamte dem Verfassungsorgan oder Gremium angehört, und für die Teilnahme an Tagungen der Kirchen oder öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, wenn die Beamtin oder der Beamte auf Anforderung der Kirchenleitung oder obersten Leitung der Religionsgesellschaft als Delegierte oder Delegierter oder als Mitglied eines Verwaltungsgremiums der Kirche oder der Religionsgesellschaft teilnimmt, sowie an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages;
7. für die aktive Teilnahme an sportlichen Veranstaltungen, bei denen das Land Bremen repräsentativ vertreten wird, sowie für die aktive Teilnahme an den Olympischen, Paralympischen oder Deaflympischen Spielen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene, sportlichen Welt- und Europameisterschaften sowie Europapokal-Wettbewerben, internationalen sportlichen Länderwettkämpfen, Länderkämpfen und deutschen sportlichen Meisterschaften, wenn die Beamtin oder der Beamte von einem dem Deutschen Sportbund angeschlossenen Verband oder Verein als Teilnehmerin oder Teilnehmer benannt worden ist, sowie für die aktive Teilnahme an den Wettkämpfen beim Deutschen Turnfest;
8. für die Teilnahme an Kongressen und Vorstandssitzungen internationaler Sportverbände, denen der Deutsche Sportbund oder ein ihm angeschlossener Sportverband angehört, Mitgliederversammlungen und Vorstandssitzungen des Nationalen Olympischen Komitees, des Deutschen Sportbundes und ihm angeschlossener Sportverbände auf Bundesebene sowie Vorstandssitzungen solcher Verbände auf Landesebene, wenn die Beamtin oder der Beamte dem Gremium angehört.

(2) Der Sonderurlaub nach Absatz 1 darf, auch wenn er für mehrere der genannten Zwecke gewährt wird, fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich die Zahl der Arbeitstage entsprechend.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann die oder der Dienstvorgesetzte in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 4 in besonders begründeten Fällen Sonderurlaub bis zur Dauer von zehn Arbeitstagen im Kalenderjahr bewilligen.

(4) Sonderurlaub nach Absatz 1 soll für anerkannte Bildungsveranstaltungen im Sinne des Bremischen Bildungszeitgesetzes nicht bewilligt werden. Dies gilt auch für Veranstaltungen, die im Sinne des Bremischen Bildungszeitgesetzes als anerkannt gelten oder anerkannt werden können. Über Ausnahmen entscheidet die oberste Dienstbehörde.

## § 20

**Sonderurlaub für eine ehrenamtliche Tätigkeit  
in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung**

(1) Beamtinnen oder Beamten, die ehrenamtlich in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung tätig sind, kann Sonderurlaub bis zu fünf Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung und darüber hinaus unter Wegfall der Besoldung nach Maßgabe des § 32 des Bremischen Kinder-, Jugend- und Familienförderungsgesetzes vom 22. Dezember 1998 (Brem.GBl. S. 351) in der jeweils geltenden Fassung gewährt werden.

(2) Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte. § 19 Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

## § 21

**Sonderurlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen  
zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen  
oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit**

(1) Wird eine Beamtin oder ein Beamter zur Wahrnehmung einer hauptberuflichen Tätigkeit in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Einrichtungen entsprechend der Entsendungsrichtlinie Bund vom 9. Dezember 2015 (GMBI 2016 S. 34) entsandt, ist ihr oder ihm für die Dauer dieser Tätigkeit Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung zu gewähren.

(2) Einer nicht entsandten Beamtin oder einem nicht entsandten Beamten kann zur Wahrnehmung einer hauptberuflichen Tätigkeit in einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung bis zur Dauer von einem Jahr bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit kann Sonderurlaub unter Wegfall der Besoldung bis zu einem Jahr gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(4) Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.

## § 22

**Sonderurlaub im dienstlichen oder öffentlichen Interesse  
oder aus einem sonstigen wichtigen Grund**

(1) Sonderurlaub kann unter Wegfall der Besoldung bis zur Dauer von 6 Monaten gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Dient der Sonderurlaub, der für einen in den §§ 15 bis 21 nicht genannten Zweck gewährt wird, auch dienstlichen oder öffentlichen Belangen, kann die

Besoldung bis zur Dauer von 6 Monaten belassen werden, für die 6 Wochen übersteigende Zeit jedoch nur in halber Höhe.

(3) Sonderurlaub kann unter Wegfall der Besoldung bis zu einer Dauer von zwölf Jahren gewährt werden, wenn die Beurlaubung dienstlichen oder öffentlichen Interessen dient.

(4) Die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde. Sie kann Ausnahmen von Absatz 1 und Absatz 2 beschließen. Die Höchstgrenze nach Absatz 3 kann unter Anlegung eines strengen Maßstabes verlängert werden.

## **Abschnitt 4 Bildungszeit**

### **§ 23**

#### **Urlaub nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes**

(1) Die Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes finden mit Ausnahme der §§ 2, 5 Absatz 1 und 9 Absatz 1 Satz 2 und 3 entsprechende Anwendung.

(2) Den Urlaub gewährt die oder der Dienstvorgesetzte.

## **Artikel 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am **[Datum des ersten Tages des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats erfassen]** in Kraft. Gleichzeitig tritt die Bremische Urlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 1979 (Brem.GBl. S. 337), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 25. Januar 2022 (Brem.GBl. S. 78) geändert worden ist, außer Kraft.

Beschlossen, Bremen, den

Der Senat

## Begründung

### A. Allgemeines

Die Neufassung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter (Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung - BremUrlVO) orientiert sich an den Bedarfen eines zeitgemäßen Urlaubsrechts und setzt Normen der Europäischen Union in nationales Recht um. Weiterentwicklungen in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie nationale Rechtsprechung sind eingearbeitet worden. 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.

Der bisherige Aufbau der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamte und Richter (Bremische Urlaubsverordnung) in der Fassung vom 27. Juni 1979 (Brem.GBl. 1979, S. 337), zuletzt geändert durch Artikel 3 der Verordnung vom 25. Januar 2022 (Brem.GBl. 2022, S. 78, 86) wird aus systematischen Gründen neu strukturiert. Durch die neue Struktur wird die Verordnung insgesamt übersichtlicher. Die Neufassung ist zudem geschlechterdifferenzierter ausgestaltet und enthält darüber hinaus redaktionelle Änderungen sowie eine deutlichere Abgrenzung zwischen Erholungsurlauben und Sonderurlauben.

Die Regelungen zur Wartezeit im bisherigen § 4 Bremische Urlaubsverordnung werden ersatzlos gestrichen. Dies entspricht der europäischen Rechtsprechung, wonach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG dahingehend auszulegen ist, dass ein Mitgliedstaat keine nationalen Regelungen erlassen darf, nach der der unionsrechtlich gewährleistete Urlaubsanspruch erst nach einer Mindestbeschäftigungszeit entsteht (vgl. EuGH, Urteil vom 26.06.2001 - C 173/99). Entsprechend haben Beamtinnen und Beamte einen Anspruch darauf, den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub von 20 Tagen Urlaub im Jahr ohne Voraussetzungen gewährt zu bekommen. Im Sinne der Vereinfachung und Vereinheitlichung wird im Zusammenhang mit der Wartezeit keine Differenzierung nach unionsrechtlichem und darüberhinausgehendem Urlaubsanspruch vorgenommen, sodass die Regelungen des bisherigen § 4 hinfällig sind.

Mit Neufassung des § 5 BremUrlVO zur Dauer des Urlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit erfolgt die Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH, welche neben einer abschnittsweise Betrachtung des Urlaubs auch die wertgenaue Berechnung abhängig vom jeweiligen Beschäftigungsumfang vorsieht (vgl. EuGH Urteile C-486/08 „Tirol“, C-415/12 „Brandes“, C-219/14 „Greenfield“). Für den Bereich der Beamtinnen und Beamten der Freien Hansestadt Bremen erfolgt, anders als es die tariflichen Regelungen des TV-L und des TVöD vorsehen, eine Umsetzung außerhalb des finanziellen Dienstrechts durch Umrechnung des jeweiligen Urlaubsanspruchs in Stunden. Die Urlaubsberechnung nach Stunden ist ebenfalls auf den Zusatzurlaub nach § 11 BremUrlVO anwendbar.

Neuaufgenommen ist zudem die Regelung zur Kürzung des Anspruchs auf Erholungsurlaub bei einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Bremisches Disziplinar-gesetz (BremDG) unter § 6 Absatz 5 BremUrIVO.

In Folge aktueller Rechtsprechung (vgl. EuGH, Urt. v. 6.11.2018, C-684/16 und C-619/16 sowie BAG, Urt. v. 19.02.2019, 9 AZR 423/16; OVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 23.1.2020, 4 B 12/18) kann sich der Dienstherr nur auf den Verfall des Urlaubsanspruchs berufen, wenn er zuvor konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge getragen hat, dass die Beamtin oder der Beamte tatsächlich in der Lage war, ihren oder seinen Jahresurlaub zu nehmen, indem er sie oder ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun, und ihr oder ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn sie oder er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird. Die Umsetzung und Dokumentation erfolgt bereits seit 2019 über eine Systemnachricht im Mitarbeiter:innenportal (MIP) und wird nunmehr auf Verordnungsebene geregelt.

Auch im Zusammenhang mit der Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ist eine Anpassung der bestehenden Regelungen aufgrund obenstehender europäischer Rechtsprechung erforderlich. Die Abgeltung des Erholungsurlaubs wird nicht mehr von dem alleinigen Hinderungsgrund der vorherigen Krankheit abhängig gemacht. Zudem erfolgt zukünftig keine Anrechnung des Zusatzurlaubes nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub. Unter Berücksichtigung der erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten und der Gleichstellung mit tarifbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Rundschreiben SF 14/2020) erfolgt zukünftig auch für Beamtinnen und Beamte eine finanzielle Abgeltung des Zusatzurlaubes nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

Ebenfalls neu aufgenommen wird eine Regelung für Beurlaubungen in dienstlichem oder öffentlichem Interesse (siehe § 23 BremUrIVO). Hierdurch wird eine Ermächtigungsgrundlage für Beurlaubungen, in der Regel unter Wegfall der Besoldung, über einen längeren Zeitraum geschaffen.

## **B. Zu den einzelnen Vorschriften**

### **Zu Artikel 1 (Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung):**

#### **Zu § 1 (Geltungsbereich):**

Die Vorschrift regelt in Absatz 1 den persönlichen Geltungsbereich. Der Geltungsbereich erstreckt sich auf alle Beamtinnen und Beamte des Landes sowie der Stadtgemeinde Bremen und der Stadtgemeinde Bremerhaven. Das Bremische Hochschulgesetz sowie das Bremische Gesetz über die Hochschule für öffentliche Verwaltung enthalten derzeit keine gesonderten Bestimmungen zum Erholungsurlaub des Hochschulpersonals, insoweit gelten in diesem Zusammenhang aktuell die allgemeinen Vorschriften. Der Erholungsurlaub ist für diesen Personenkreis gem. § 119 Absatz 1 BremBG während der veranstaltungsfreien Zeit zu nehmen.

Die Regelung des Absatzes 2 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt.

Der neugefasste Absatz 3 regelt den Ausschluss von Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten, auf die die Urlaubsverordnung keine Anwendung findet.

### **Zu § 2 (Urlaubsjahr):**

Die Regelungen des Absatz 1 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 2 Bremische Urlaubsverordnung.

Der neugefasste Absatz 2 erweitert die bisherigen Einschränkungen der Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs, welche sich bisher in § 3 Bremische Urlaubsverordnung wiederfinden, um die Gewährleistung des ordnungsgemäßen Dienstbetriebes.

Absatz 3 enthält Vorgaben zur Erteilung des Erholungsurlaubs während des Vorbereitungsdienstes. Durch die Aufnahme einer Ermächtigungsgrundlage kann die oberste Dienstbehörde gesonderte Bestimmung zur Gewährung des Erholungsurlaubs unter Berücksichtigung eines geordneten Ablaufs der Ausbildung erlassen.

### **Zu § 3 (Berechnung nach Arbeitstagen und Rundungen):**

Die Regelungen des Absatz 1 Satz 3 wurden ersatzlos gestrichen. Im Beamtenrecht ist, anders als im Tarifrecht, keine Unterscheidung zwischen gesetzlichen Feiertagen mit oder ohne Freizeitausgleich vorgesehen. Zudem kommt eine Anwendung auf Bereiche im Schichtdienst aufgrund der Formulierung nicht in Frage, sodass die Regelung in diesem Zusammenhang hinfällig ist. Im Übrigen entspricht der Regelungsinhalt dem des bisherigen § 6 Absatz 3 Bremische Urlaubsverordnung.

Die Regelungen des Absatz 2 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 6 Absatz 8 Bremische Urlaubsverordnung und

Zudem wurde § 3 BremUrIVO um Absatz 3 ergänzt, welcher klarstellt, dass die Regelungen zur Berechnung nach Arbeitstagen und Rundung ebenfalls auf die Sonderurlaube nach Abschnitt III der Neufassung anzuwenden sind.

### **Zu § 4 (Urlaubsdauer):**

Absatz 1 regelt den Anspruch auf Erholungsurlaub bei Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche. Satz 2 der bisherigen Regelung des § 6 Absatz 1 Bremische Urlaubsverordnung ist ersatzlos gestrichen, da unabhängig von der Art des Beamtenverhältnisses ein einheitlicher Erholungsurlaubsanspruch von 30 Urlaubstagen je Kalenderjahr für die Beamtinnen und Beamten besteht.

Die Regelungen des Absatz 2 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 6 Absatz 2 Bremische Urlaubsverordnung.

Satz 4 der bisherigen Regelung des § 6 Absatz 4 Bremische Urlaubsverordnung, welche sich nunmehr in § 4 Absatz 3 befindet, ist ersatzlos gestrichen, da die Regelung zur Berechnung bei Änderung der Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der Einführung des § 5 BremUrIVO zur Dauer des Urlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit hinfällig ist. Dies betrifft ebenfalls Satz 2 der bisherigen Regelung des § 6 Absatz 4a Bremische Urlaubsverordnung, welche sich nunmehr in § 4 Absatz 4 befindet.

## **Zu § 5 (Dauer des Erholungsurlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit):**

Die Absätze 1 und 2 enthalten Regelungen zur Berechnung des Erholungsurlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit oder Änderung der Verteilung der Arbeitszeit. Aufgrund der umfassenden Weiterentwicklung in der Rechtsprechung (siehe im allgemeinen Teil der Begründung) ist eine Anpassung der bisherigen Regelungen zur Urlaubsdauer erforderlich. Die Rechtsprechung geht von einem werterhaltenden, taggenauen Bestandsschutz des Urlaubsanspruchs aus. Es bedarf daher einer abschnittswisen Ermittlung der Urlaubsansprüche. Die abschnittsweise Betrachtung wirkt sich einerseits auf die Urlaubsdauer aus, andererseits wird dem einzelnen Urlaubstag ein taggenauer Wert zugesprochen.

Zudem wird die Übertragung des erworbenen Urlaubs nicht mehr von Hinderungsgründen abhängig gemacht. Es erfolgt keine Unterscheidung zwischen Mindest- und Mehrurlaub. Zwar sieht Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG nur einen bezahlten Mindesturlaubsanspruch von vier Wochen vor (Mindestvorschriften nach Artikel 1 der Richtlinie 2003/88/EG). Der EuGH geht in seiner Rechtsprechung jedoch von einem taggenauen, werterhaltenden Bestandsschutz des Urlaubs an sich aus und nimmt keine explizite Unterscheidung vor. Die Anwendung auf den Gesamturlaub stellt dementsprechend eine konsequente Umsetzung der Rechtsprechung dar. Darüber hinaus eröffnet Art. 15 der o.g. Richtlinie den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

Im Falle einer Änderung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit kann es dazu kommen, dass etwa ein in Vollzeit erworbener und nicht verfallener Urlaubsanspruch erst in einer späteren Teilzeit genommen wird. Ein (Rest-)Urlaubsanspruch sowie der zukünftige Urlaubsanspruch sollen bei einem Wechsel der Wochenstundenanzahl oder der Änderung der Verteilung auf die Arbeitstage in Stunden umgerechnet werden. So würden beispielsweise aus einem in Vollzeit erworbenen Urlaubstag, der erst in 50%iger Teilzeit genommen wird, zwei Urlaubstage. Auswirkungen auf die Besoldung des Urlaubs ergeben sich bei derartiger Berechnungsweise nicht. Dem einzelnen Urlaubstag wird somit ein Wert gegeben, der sich nicht in der Besoldung niederschlägt, sondern der in Stunden ausgedrückt wird. Es handelt sich hierbei um eine Berechnungsgröße, die Gewährung des Urlaubs erfolgt weiterhin tage- und nicht stundenweise. Ein bei der Umrechnung in Urlaubstage verbleibender Bruchteil eines Tages wird als Guthaben in Stunden und ggf. Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet und dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Bei mehreren Änderungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Urlaubsjahres sind mehrere abschnittsweise Berechnungen erforderlich. Die in vorherigen Abschnitten bereits dem Arbeitszeitkonto gutgeschriebenen Bruchteile eines Tages sind insofern zu berücksichtigen, dass sie von dem bei der erneuten abschnittswisen Berechnung entstehenden Bruchteil eines Tages abgezogen werden, da es andernfalls zu einer doppelten Anrechnung kommen kann. Dies kann ggf. auch zu einer Abbuchung vom Arbeitszeitkonto führen.

Die Urlaubsberechnung nach Stunden ist auch auf den Zusatzurlaub nach § 11 BremUrVO anwendbar, denn dieser Zusatzurlaub für Dienst zu wechselnden Zeiten ist ein zusätzlicher Erholungsurlaub und teilt das Schicksal des Grundurlaubs. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beamt:innen nach § 208 Absatz 1 SGB IX ist nicht in

der BremUrIVO geregelt und hat eine eigene weiterhin anzuwendende Umrechnungsregel in Fällen der abweichenden Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit.

Im Blockmodell der Altersteilzeit und des Sabbaticals (vgl. § 7 Absatz 2) ist der Urlaub entsprechend der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu bemessen, weil er in der Freistellungsphase für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel gekürzt wird. Es würde daher zu einer Benachteiligung führen, wenn der geringere Teilzeitanteil in der Arbeitsphase zu Grunde gelegt werden würde.

### **Zu § 6 (Kürzung und Anrechnung des Urlaubs):**

Die Regelungen des Absatz 1 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 6 Absatz 6 Bremische Urlaubsverordnung und sind um den neugefassten Satz 5 zur Klarstellung ergänzt worden. Während einer Beurlaubung, die dienstlichen Interesse oder öffentlichen Belangen dient, kann von einer Kürzung des Erholungsurlaubs abgesehen werden. Anders als es der bisherige Wortlaut der Regelung vorsah, ist der obersten Dienstbehörde mit der jetzigen Regelung ein Ermessenspielraum eingeräumt worden. Der während der Beurlaubung in Anspruch genommene Erholungsurlaub ist weiterhin auf den Erholungsurlaubsanspruch des laufenden Kalenderjahrs anzurechnen. Ein doppelter Urlaubsanspruch ist somit ausgeschlossen.

Die Regelungen des Absatz 2 wurden im Vergleich zum bisherigen Regelungsinhalt des § 6 Abs. 5 Bremische Urlaubsverordnung konkretisiert. Demnach hat die Anrechnung von zu viel gewährtem Erholungsurlaub auf den neuen Erholungsurlaubsanspruch zwingend im nächsten Urlaubsjahr, in dem die Beamtin oder der Beamte einen Anspruch auf Erholungsurlaub hat, zu erfolgen.

Zwecks Abgrenzung von den übrigen Regelungen des Absatz 1 sind die Regelungen für Beamtinnen im mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot im neuen Absatz 3 separat gefasst.

Die Regelungen des Absatz 4 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 6 Absatz 7 Bremische Urlaubsverordnung.

Absatz 5 enthält einen weiteren Regelungsgehalt zur Kürzung des Erholungsurlaubsanspruchs. Bisher enthielt die Bremische Urlaubsverordnungen keine Regelungen zur Urlaubskürzung bei einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Absatz 1 BremDG. Eine ausdrückliche Regelung ist aber gerade im Hinblick auf die Pflicht zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 12 BremUrIVO) notwendig, damit die Beamtin oder der Beamten von der Dienstenthebung nicht auch noch finanziell partizipiert. Der Urlaubsanspruch wird durch die neue Regelung für jeden vollen Kalendermonat einer vorläufigen Dienstenthebung um ein Zwölftel gekürzt, da die Beamtin oder der Beamte das Recht und die Pflicht verliert, ihr oder sein konkret-funktionelles Amt wahrzunehmen und somit auch nicht zur Dienstleistung verpflichtet ist. Die Kürzung des Anspruchs auf Erholungsurlaub widerspricht - auch unter Beachtung des Fürsorgegedankens - nicht dem grundsätzlichen Sinn und Zweck der Gewährung von Erholungsurlaub. Die Gewährung von Erholungsurlaub erfolgt, damit die Beamtin oder der Beamte im eigenen Interesse und im Interesse des Dienstherrn ihre oder seine Gesundheit und Leistungsfähigkeit bewahrt. Zu diesem Zweck erhält sie oder er durch den Urlaub Raum zur Erholung und zur allgemeinen Lebensgestaltung. Auch wenn sich die Beamtin oder der Beamte für evtl. disziplinarrechtliche Verfahrenshandlungen oder den Rückruf zur Dienstleistung



bereithalten muss, steht den von der Dienstleistungspflicht entbundenen Beamtinnen und Beamten, diese Zeit zur Erholung zur Verfügung, sodass es schon an einer sachlichen Berechtigung für das Entstehen eines (zusätzlichen) Anspruchs auf Erholungsurlaub fehlt. Der Erholungszweck kann auch nicht nachgeholt werden. Daher kommt eine nachträgliche Wiedergutschrift des Urlaubsanspruchs auch dann nicht in Betracht, wenn die Beamtin oder der Beamte nach Abschluss des Disziplinarverfahrens ihren oder seinen Dienst wieder antritt.

Die Regelungen des Absatz 6 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 8 Bremische Urlaubsverordnung.

### **Zu § 7 (Urlaubsabwicklung, Verfall des Urlaubs):**

Die Regelungen des Absatzes 1 Satz 1 und 2 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 9 Absatz 1 Bremische Urlaubsverordnung. Satz 3 wurde aufgrund des Wegfalls der Wartezeit für neueingestellte Beamtinnen und Beamte gestrichen.

Die Regelungen des Absatz 2 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 9 Absatz 2 Bremische Urlaubsverordnung.

Absatz 3 enthält in Satz 1 die neuaufgenommene Regelung zur Hinweispflicht des Dienstherrn. Der EuGH hat mit seiner Rechtsprechung zur Auslegung des Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9) den Arbeitgebern und damit auch den Dienstherrn die Verpflichtung aufgegeben, die Beamtinnen und Beamten tatsächlich in die Lage zu versetzen, den jeweils zustehenden Jahresurlaub vor dem Verfall auch in Anspruch nehmen zu können. Um den Urlaub auch in Anspruch nehmen zu können, muss die Beamtin oder der Beamte rechtzeitig und nachweisbar über den bevorstehenden Verfall der Urlaubsansprüche informiert werden (vgl. EuGH Urte. v. 6.11.2018, C-684/16 und C-619/16). Die deutsche Rechtsprechung hat diese Auslegung der o.g. Richtlinie übernommen (vgl. BAG, Urte. v. 19.02.2019, 9 AZR 423/16; OVG Berlin-Brandenburg, Urte. v. 23.1.2020, 4 B 12/18). Der Dienstherr kann sich nur auf den Verfall des Urlaubsanspruchs berufen, wenn er zuvor konkret und in völliger Transparenz dafür Sorge getragen hat, dass die Beamtin oder der Beamte tatsächlich in der Lage war, ihren oder seinen Jahresurlaub zu nehmen, indem er sie oder ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun, und ihr oder ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn sie oder er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird. Es genügt den Anforderungen der Rechtsprechung daher nicht mehr, dass der Beamtin oder dem Beamten ein Antragsrecht, verbunden mit einem Bezugszeitraum einschließlich Übertragungszeitraum für die Inanspruchnahme von Urlaub eingeräumt wird. Der Dienstherr kann nicht mehr davon ausgehen, dass die Beamtin oder der Beamte bewusst durch den Verzicht auf die Stellung eines Urlaubsantrages auf den ihr oder ihm zustehenden Urlaub verzichtet, sondern muss die Beamtin oder den Beamten aktiv über den bevorstehenden Verfall aufklären.

Bei einer länger andauernden Dienstunfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten ist die Hinweispflicht einzuschränken, da diese auch die Aufforderung beinhaltet, den Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen und bei einer (vorübergehenden) Dienstunfähigkeit demgegenüber die Möglichkeit zur Erholung vom Dienst befreit zu werden nicht besteht. Eine Belehrung als Obliegenheit des Dienstherrn ergibt nur dann Sinn,

wenn die Beamtin oder der Beamte auch in der Lage ist, auf diese zu reagieren und den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Bei fortdauernder Erkrankung ist die Beamtin oder der Beamte nicht aufgrund eines fehlenden Hinweises nicht in der Lage Urlaub zu nehmen, sondern aufgrund einer Dienstunfähigkeit (vgl. VG Karlsruhe, Urteil vom 27. November 2019 - 4 K 10252/18 ; VG Köln, Urteil vom 31. August 2020 - 15 K 8349/18). Mit Urteil vom 22.09.2022 (C-518/20, C-727/20) hat der EuGH jedoch festgestellt, dass der Urlaub auch bei längerer Erkrankung nicht einfach verfallen darf. Der EuGH hat dabei die 15 Monatsfrist bei Langzeiterkrankungen, wie es in Absatz 2 der BremUrIVO geregelt ist, grundsätzlich bestätigt. Beim Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr kommt ein Verfall für den Urlaubsanspruch aus diesem Jahr allerdings nur in Betracht, wenn der Arbeitgeber zuvor über den Urlaubsanspruch und dessen Verfallsfristen unterrichtet hat (vgl. Satz 2).

### **Zu § 8 (Widerruf und Verlegung des Urlaubs):**

Absatz 1 enthält Vorgaben zur Erstattung von Mehraufwendungen bei Widerruf eines gewährten Erholungsurlaubs durch die oder den Dienstvorgesetzten. Sofern von einem Widerruf des Erholungsurlaubes aufgrund der Gewährleistung des ordnungsgemäßen Dienstbetriebes Gebrauch gemacht wird, die Gründe also allein beim Dienstherrn liegen, ist eine Benachteiligung der Beamtin oder des Beamten in Bezug auf die ihr oder ihm durch den Widerruf entstehenden Mehraufwendungen nicht gerechtfertigt. Die bisherige Regelung sieht eine Erstattung nach den Bestimmungen des Reisekostenrechts vor, wonach nicht zwingend alle tatsächlichen Kosten vom Dienstherrn erstattet werden; die Erstattung erfolgt jeweils in einem angemessenen Rahmen nach Einzelfallprüfung. Zukünftig sollen daher die tatsächlich angefallenen Kosten erstattet werden, sofern sie nicht von anderer Seite erstattungsfähig sind.

Des Weiteren entsprechen die Regelungen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 10 Bremische Urlaubsverordnung und wurden im Sinne der Einheitlichkeit an die Begrifflichkeiten des § 2 BremUrIVO angepasst.

### **Zu § 9 (Erkrankung während des Urlaubs):**

Die Regelungen entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 11 Bremische Urlaubsverordnung.

### **Zu § 10 (Abgeltung von Urlaubsansprüchen):**

Absatz 1 enthält den Regelungsgehalt zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen. Der EuGH hat in seinen Urteilen vom 6.11.2018 (C-619/16 und C-684/16) bekräftigt, dass Art. 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/88/EG auch den Anspruch auf finanzielle Abgeltung von nicht genommenem, unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses regelt. Damit wird klargestellt, dass auch die Voraussetzungen eines Abgeltungsanspruchs europarechtlich vorgegeben sind. Der Anspruch kann geltend gemacht werden, wenn das Beamtenverhältnis beendet ist und die Beamtin oder der Beamte nicht den gesamten, ihr oder ihm bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses zustehenden unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub genommen hat. Somit gilt, dass bei Beendigung des Beamtenverhältnisses der ganz oder teilweise nicht genommene Erholungsurlaub in Höhe des unionsrechtlich gewährten Mindesturlaubsanspruchs (Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG) sowie der Zusatzurlaub nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des

Neunten Buches Sozialgesetzbuch (siehe Ausführungen zu Absatz 2) finanziell abzugelten sind, soweit sie nicht verfallen sind. Auf die Gründe, die zur Beendigung des Beamtenverhältnisses führen, ist nicht mehr abzustellen.

Keine Abgeltung erfolgt hingegen, wenn die Beamtin oder der Beamte aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet, den bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem die Beamtin oder der Beamte die Lage versetzt worden sind, den Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen.

Absatz 2 enthält Vorgaben zur Ermittlung des abzugeltenden Urlaubsanspruchs. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG enthält lediglich Mindestvorschriften und überlässt es den Mitgliedsstaaten, den Beschäftigten weitergehende Ansprüche auf einen Erholungsurlaub und dessen Abgeltung einzuräumen. Der europarechtliche Abgeltungsanspruch beschränkt sich auf den Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Jahr. Eine finanzielle Abgeltung durch den Dienstherrn bei nicht eingebrachtem, über den unionsrechtlichen Mindesturlaub hinausgehendem, Erholungsurlaub oder Schwerbehindertenzusatzurlaub nach § 208 SGB IX erfolgt nach Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bei Beamtinnen und Beamten im Gegensatz zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich nicht (vgl. BVerwG v.31.01.2013, 2 C 12). Dieses unterschiedliche Vorgehen wurde vom Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 15.05.2014 bestätigt (vgl. BVerfG 2 BvR 324/14). Diese voneinander abweichende Handhabung erfolgt dabei unter Hinweis auf die mangelnde Geltung der Regelung des § 7 Absatz 4 BUrlG, nach der im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, abzugelten ist. Nach Entscheidung des BAG findet die Abgeltungsregelung auch im Zusammenhang mit dem Zusatzurlaubsanspruch nach § 208 SGB IX Anwendung (vgl. BAG v. 23.3.2010, 9 AZR 128/09).

Unter Berücksichtigung des Sinns und Zwecks der Regelung des § 208 SGB IX, der Verschaffung zusätzlicher Erholungszeiten für Menschen mit erheblicher gesundheitlicher Beeinträchtigung, welche nach Intention des § 208 SGB IX im Vergleich zu nicht behinderten Beschäftigten ein erhöhtes Regenerations- und Erholungsbedürfnis haben, ist eine Anpassung der bestehenden Regelungen des Absatz 2 erforderlich, um der erhöhten Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten gerecht zu werden. Mit den neu eingefügten Sätzen 2 und 3 sowie der Anpassung von Absatz 1 wird zudem der – bisher bestehenden – Ungleichbehandlung von schwerbehinderten Tarifbeschäftigten im Vergleich zu Beamtinnen und Beamten entgegengewirkt.

Die Regelungen des Absatz 3 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 12 Absatz 3 Bremische Urlaubsverordnung.

Der bisherige Regelungsinhalt des Absatz 4 zur Verjährung von Abgeltungsansprüchen wurde im Zusammenhang mit einer Entscheidung des BAG (Urteil v. 20.12.2022, 9 AZR 266/20) ergänzt. Demnach kann die Verjährungsfrist für Abgeltungsansprüche frühesten mit Ablauf des Jahres beginnen, in dem die Beamtin oder der Beamte über ihren oder seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallsfrist belehrt worden ist.

### **Zu § 11 (Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit):**

Die Regelungen der Absatz 1 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 13 Absatz 1 Bremische Urlaubsverordnung.

Die Regelungsinhalte der Absätze 2 und 3 entsprechen inhaltlich den bisherigen Regelungen, sind jedoch aus Gründen der besseren Verständlichkeit in der Formulierung gekürzt worden.

Die Absätze 4 und 5 entsprechen den bisherigen Regelungen des § 13 Absatz 4 und 5 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Änderungen.

Die bisherigen Regelungen des § 13 Absatz 6 Bremische Urlaubsverordnung enthalten die Begriffsbestimmung zu Nachtdiensten. Diese entspricht den Bestimmungen des § 2 Ziffer 9 Bremische Arbeitszeitverordnung, sodass es keiner gleichlautenden Regelung in der Bremischen Urlaubsverordnung bedarf.

Die Absätze 7 und 8 entsprechen den bisherigen Regelungen des § 13 Absatz 7 und 8 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Änderungen.

### **Zu § 12 (Urlaub von Lehrerinnen und Lehrern):**

Die Regelungen entsprechen inhaltlich den bisherigen Regelungen des § 14 Bremische Urlaubsverordnung. Aufgrund der Einführung des § 1a des Bremischen Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetzes, welcher die Tage der Heranziehung von Lehrerinnen und Lehrern während der Ferienzeiten vorgibt und den Zweck klar definiert, ist Satz 3 der bisherigen Regelung obsolet.

### **Zu § 13 (Sonderurlaub für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation):**

Im Sinne der einheitlichen Formulierung der Regelungen zu Sonderurlauben, wurde die Bezeichnung des § 13 angepasst.

Die bisherigen Regelungen des Absatz 1 deckten nicht alle Leistungsträger einer Rehabilitationsmaßnahme ab. Neu aufgenommen ist neben der Dienstunfallfürsorge auch die private Krankenversicherung. Nach Einführung der pauschalen Beihilfe besteht für Beamtinnen und Beamte u.a. die Möglichkeit, eine Vollversicherung bei einer privaten Krankenversicherung abzuschließen, welche somit ebenfalls der Leistungsträger einer Rehabilitationsmaßnahme sein kann.

Absatz 2 entspricht den bisherigen Regelung des § 15 Absatz 2 Bremische Urlaubsverordnung.

Entsprechend der Ausführungen zu Absatz 1 sind die bereits aufgeführten Leistungsträger in Absatz 3 um die private Krankenkasse ergänzt worden.

### **Zu § 14 (Sonderurlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten):**

Die Regelungen entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 16 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Änderungen.

### **Zu § 15 (Sonderurlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres oder eines Bundesfreiwilligendienstes und für eine Ausbildung als Schwesternhelferin oder Pflegediensthelfer):**

Die Regelungen des Absatz 1 entsprechen inhaltlich dem bisherigen Regelungsinhalt des § 18 Absatz 1 Bremische Urlaubsverordnung und werden erweitert durch die Berücksichtigung von Bundesfreiwilligendiensten nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz.

Die Regelung des Absatz 2 entspricht im Wesentlichen dem Regelungsinhalt des bisherigen § 18 Absatz 2 Bremische Urlaubsverordnung. Aufgenommen wird mit der Ausbildung zum Pflegediensthelfer das männliche Pendant zur Schwesternhelferin.

Die Regelung des Absatz 3 entspricht dem bisherigen Regelungsinhalt des § 18 Absatz 3 Bremische Urlaubsverordnung.

### **Zu § 16 (Sonderurlaub aus persönlichen Anlässen):**

Die Regelungen des Absatz 1 eröffnen der oder dem Dienstvorgesetzten aufgrund der gewählten Formulierung („kann“) einen größeren Ermessensspielraum bei der Gewährung von Sonderurlauben auf persönlichen Gründen. Da die unter Absatz 1 aufgeführten Gründe überwiegend der Freistellung zum Zweck der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, ist es angebracht, den Ermessensspielraum der oder des Dienstvorgesetzten einzuschränken.

Die Regelung zu Sonderurlaub aus einem wichtigen persönlichen Grund werden mit auf Aufnahme des Verweises auf § 20 Absatz 5 des Verwaltungsverfahrensgesetzes im Zusammenhang mit dem Begriff der Angehörigen nach Absatz 1 Ziffer 4a konkretisiert.

Neuaufgenommen wurde eine Regelung für Sonderurlaub bei Spenden von Organen und Geweben, die nach den §§ 8a bis 8c des Transplantationsgesetzes erfolgen, oder für eine Blutspende zur Separation von Blutstammzellen oder anderer Blutbestandteile im Sinne von § 1 des Transfusionsgesetzes unter Absatz 1 Ziffer 6. Die Beurlaubung erfolgt für die Dauer der notwendigen Abwesenheit, sofern bei einer spendenden Beamtin oder einem spendenden Beamten keine ärztliche Bescheinigung über eine Dienstunfähigkeit vorliegt. Darüber hinaus enthalten die Regelungen redaktionellen Änderungen.

Die Regelungen der Absätze 2 und 3 entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 19 Absatz 2 und 3 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Änderungen.

### **Zu § 17 (Sonderurlaub für Familienheimfahrten):**

Die Regelungen entsprechen dem bisherigen Regelungsinhalt des § 20 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Änderungen.

### **Zu § 18 (Sonderurlaub für Zwecke der zivilen Verteidigung und entsprechender Einrichtungen):**

Die Regelungen entsprechen den bisherigen Regelungsinhalten der Absätze 1 bis 3 des § 21 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Änderungen.

### **Zu § 19 (Sonderurlaub für staatsbürgerliche, kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche oder sportliche Zwecke):**

Unter Absatz 1 Ziffer 7 sind die Paralympischen und Deaflympischen Spiele zusätzlich in die Regelung aufgenommen worden. Die Bedeutung internationaler und nationaler Wettkämpfe und Meisterschaften im Spitzensport von Menschen mit Behinderung ist erheblich gestiegen. Entsprechend den Freistellungsmöglichkeiten für Sportlerinnen und Sportler ohne Behinderung soll auch Sportlerinnen und Sportlern mit Behinderung Sonderurlaub für Veranstaltungen und Vorbereitungsmaßnahmen im Spitzensport gewährt werden können.

Die Regelungen des Absatz 3 wurden dahingehend geändert, dass die Entscheidung über die Ausweitung des Anspruchs auf Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke in besonders begründeten Fällen auf bis zu zehn Arbeitstage nicht mehr der obersten Dienstbehörde obliegt, sondern die Ermessensausübung nunmehr durch die oder den Dienstvorgesetzten erfolgt, da die Gewährung lediglich bei Wahrnehmung höherer Funktionen innerhalb der Gewerkschaften zum Tragen kommt und daher unkritisch ist bzw. keiner weitergehenden Prüfung durch die oberste Dienstbehörde bedarf.

Im Weiteren entsprechen die Regelungen den bisherigen Regelungsinhalten der Absätze 1 bis 4 des § 22 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Änderungen.

### **Zu § 20 (Sonderurlaub für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung):**

Die Regelungen entsprechen den bisherigen Regelungsinhalten der Absätze 1 und 2 des § 25 Bremische Urlaubsverordnung und wurden lediglich redaktionell angepasst. Aufgrund der Neustrukturierung der Urlaubsverordnung ist die Zuordnung der Regelungen zu Sonderurlaub für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder-, Jugend- oder Familienförderung an dieser Stelle thematisch sinnvoller.

### **Zu § 21 (Sonderurlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit):**

Die Richtlinie für die Entsendung von Beschäftigten des Bundes zu einer öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung, zur Verwaltung oder zu einer öffentlichen Einrichtung eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit vom 9. Dezember 2015 (GMBI 2016 S. 34) ist auch in Bremen anzuwenden. Zur Klarstellung sind die bisherigen Regelungen des Absatz 1 um den Hinweis auf die Entsendungsrichtlinie des Bundes ergänzt worden.

Die Regelung des Absatz 2 entspricht dem bisherigen Regelungsinhalt des § 23 Absatz 2 Bremische Urlaubsverordnung.

Die bisherige Regelung für Sonderurlaub zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit enthielt keine Vorgaben zur Dauer des Sonderurlaubs. Da gemäß § 68 Absatz 2 BremBG neben den Voraussetzungen auch die Dauer für Sonderurlaub in der Bremischen Urlaubsverordnung zu regeln ist, enthält die neue Regelung eine Höchstdauer. Die Änderung der Regelung ist auf zukünftige Beurlaubungen anzuwenden.

Die Regelung des Absatz 4 entspricht dem bisherigen Regelungsinhalt des § 23 Absatz 4 Bremische Urlaubsverordnung.

### **Zu § 22 (Sonderurlaub im dienstlichen oder öffentlichen Interesse oder aus einem sonstigen wichtigen Grund):**

Die Regelungen der Absätze 1 und 2 entsprechen den bisherigen Regelungsinhalten des § 26 Absatz 1 und 2 Bremische Urlaubsverordnung und enthalten lediglich redaktionelle Anpassungen.

Die neugefasste Regelung in Absatz 3 enthält Vorgaben für Beurlaubungen im dienstlichen oder öffentlichen Interesse. Die Abgrenzung zu Absatz 2 besteht, da dort die Beurlaubung lediglich „auch“ dienstlichen oder öffentlichen Belangen dienen muss.

Hierdurch wird eine transparente Ermächtigungsgrundlage für Beurlaubungen unter Wegfall der Besoldung, über einen längeren Zeitraum geschaffen, was bisher nur als Ausnahme in besonderen Fällen nach § 26 Absatz 3 Bremische Urlaubsverordnung möglich war. Insbesondere im Rahmen der Wahrnehmung von Geschäftsführerinnen- bzw. Geschäftsführertätigkeiten in Bremischen Gesellschaften, soweit eine beamtenrechtliche Zuweisung nicht erfolgen soll, und der Umsetzung von Kooperationsprofessuren im Jülicher Modell, bei dem eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule bei gleichzeitiger Beurlaubung im dienstlichen oder öffentlichen Interesse unter Wegfall der Bezüge erfolgt und welche bisher nur als Ausnahme auf Grundlage des § 26 Bremische Urlaubsverordnung möglich waren, ist mit der Neuregelung eine Grundlage für diese Beurlaubungen geschaffen worden.

Zudem ist die Dauer der Beurlaubung bis zu zwölf Jahre vorgesehen. § 68 Abs. 2 BremBG regelt in der Ermächtigungsgrundlage für „Urlaub aus anderen Anlässen“ (Sonderurlaub). Das Gesetz regelt keine Höchstgrenze für die Dauer von Urlaub aus anderen Anlässen, jedoch ist die grundsätzliche rechtliche Einordnung des Urlaubs aus anderen Anlässen dahingehend vorzunehmen, dass es sich jeweils um eine Genehmigung zum Fernbleiben vom Dienst handelt und damit um eine – jeweils begrenzte und sachlich begründete – Ausnahme von der grundlegenden, verfassungsrechtlich begründeten lebenslangen Dienstleistungspflicht von Beamtinnen und Beamten. Geprüft werden sollte daher auch, ob das durch die Beurlaubung verfolgte Ziel anderweitig erreicht werden kann.

Die Regelungen des Absatz 4 Satz 1 und 2 entsprechen den bisherigen Regelungen des § 26 Absatz 3 und wurde in Satz 3 um die Möglichkeit der Verlängerung der Beurlaubungsdauer nach Absatz 3 ergänzt. Im Sinne der grundlegenden, verfassungsrechtlich vorgegebenen Dienstleistungspflicht von Beamtinnen und Beamten (siehe

auch Ausführungen zu Absatz 3) ist dabei ein umso strengerer Maßstab anzuwenden, je länger die Beurlaubung dauert. Das öffentliche Interesse an einer längerfristigen Einrichtung von Kooperationsprofessuren für das Land Bremen kann im Einzelfall erheblich sein, denn die Umsetzung der Kooperationsprofessuren ist für den Erhalt und die Weiterentwicklung der Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen unverzichtbar. Transparente und rechtssichere Lösungen zur Umsetzung der Kooperationsprofessuren sind daher von großer Relevanz, da andernfalls ein Wettbewerbsnachteil bei der Vergabe von Zuwendungen entstehen könnte.

### **Zu § 23 (Sonderurlaub nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes):**

Die bisherigen Regelungen zu Sonderurlauben nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes sehen vor, dass unter anderem § 5 BremBZG keine Anwendung findet. Nach § 5 Absatz 2 BremBZG dürfen der gesetzlich, tariflich oder arbeitstariflich festgelegte Erholungsurlaub oder sonstige Freistellungen nicht auf die Zeit angerechnet werden, für die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Teilnahme an anerkannten Bildungsveranstaltungen Bildungszeit erhält. Die Regelung des § 5 Absatz 2 BremBZG können jedoch zur Anwendung kommen, sodass der Ausschluss in § 23 Absatz 1 BremUrIVO lediglich auf § 5 Absatz 1 BremBZG zu beschränken ist.

Im Übrigen entsprechen die Regelungen den bisherigen Regelungsinhalten des § 27 Bremische Urlaubsverordnung.

### **Zu Artikel 2 (Inkrafttreten):**

Die Vorschrift des Absatz 1 regelt das Inkrafttreten der Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung und gleichzeitige Außerkrafttreten der bisherigen Verordnung über den Urlaub für bremische Beamte und Richter (Bremische Urlaubsverordnung) in der Fassung vom 27. Juni 1979 (Brem.GBl. 1979, S. 337), welche zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 25. Januar 2022 (Brem.GBl. 2022, S. 78, 86) geändert wurde und nun durch die Neufassung ersetzt wird.



DGB Bremen-Elbe-Weser | Bahnhofplatz 22-28 | 28195 Bremen

Der Senator für Finanzen  
Referat 30  
Hannah Kaspar  
- via E-Mail

**Stellungnahme des DGB zum Entwurf einer Neufassung der Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter (Bremische Urlaubsverordnung - BremUrIVO)**

31. März 2023

Sehr geehrte Frau Kaspar,

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme, von der wir gerne gebraucht machen. Wir sehen in dem vorliegenden Entwurf einen Schritt in die richtige Richtung und stimmen den meisten Änderungen zu. In einigen Punkten fordern wir jedoch eine Änderung des Entwurfs.

**Zu § 2 (Urlaubsjahr):**

Wir stimmen den Änderungen grundsätzlich zu, sehen aber Änderungsbedarf bei der Ermächtigungsgrundlage zur Schließung von Behörden zwischen dem 24. und 31. Dezember.

Die Möglichkeit, Dienststellen zwischen Weihnachten und Silvester zu schließen, sehen wir positiv. In der Begründung wird allerdings ausschließlich eine „konkrete Gasmangellage und die Sicherung der Energieversorgung“ als Grund für die terminierte Schließung aufgeführt. Das ist nicht schlüssig, denn dieses Betriebsrisiko könnte auch mit einer Schließung im Januar oder Februar aufgefangen werden. Weiterhin stellt sich die Frage, zu welchem Zeitpunkt dieses Risiko spätestens festgestellt werden muss und die Schließung festgelegt wird. Nicht zuletzt müssen die Beamt\*innen zu diesem Zeitpunkt auch noch über die erforderlichen Urlaubstage verfügen. Vorsorglich lehnen wir einen Vorgriff auf Urlaubstage des Folgejahres oder ein Vor-, bzw. Nacharbeiten der Tage bereits jetzt ab.

Im Ergebnis fordern wir den Entwurf des § 2 Abs. 2 Satz 2 um zwei Worte zu ergänzen: „Soweit es zur dauerhaften Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes erforderlich ist, wird die oberste Dienstbehörde ermächtigt, **zu Jahresbeginn** eine Regelung zur Schließung von Dienststellen zwischen dem 24.12. und 31.12. eines Jahres zu treffen.“

**Ernesto Harder**  
Vorsitzender  
DGB Bremen-Elbe-Weser

ernesto.harder@dgb.de

Telefon: 0421 33576-10  
Telefax: 0421 33576-60

Te/Ha

Bahnhofplatz 22-28  
28195 Bremen

**Zu § 5 (Dauer des Erholungsurlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit und/oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit):**

Hier wird versucht, jede möglich Fallgestaltung abschließend verbindlich zu klären. Leider wird dadurch der Absatz 2 so unverständlich, dass der Berechnungsweg nicht mehr erkennbar ist und damit auch nicht dem Grundsatz der Normenklarheit berücksichtigt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, siehe etwa BVerfGE 17, 306 (314); 45, 400 (420) müssen gesetzliche Regelungen in ihren Voraussetzungen und in ihrem Inhalt so formuliert sein, dass die von der Norm Betroffenen die Rechtslage erkennen und ihr Verhalten daran ausrichten können. Das ist hier nicht der Fall.

Zur Lösung schlagen wir vor, der Verordnung eine Anlage mit Berechnungsbeispielen anzufügen.

**Zu § 6 Abs. 5 (Kürzung und Anrechnung des Urlaubs):**

**Einer Kürzung des Erholungsurlaubs für die Dauer einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Abs. 1 des Bremischen Disziplinargesetzes stimmen wir zu.**

**Eine Kürzung wegen eines Verbotes der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 Beamtenstatusgesetz lehnen wir ab fordern den Gesetzgeber auf, diesen Passus zu streichen.**

Ein Verbot des Führens der Dienstgeschäfte ist kein Zwangsurlaub, sondern ein Eingriff in das Recht der Beamt\*in auf amtsangemessene Beschäftigung.

Zu dieser Maßnahme darf nur gegriffen werden, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen, also wenn bei weiterer Beschäftigung der Beamt\*in der Dienstbetrieb erheblich beeinträchtigt würde oder „andere gewichtige dienstliche Nachteile ernsthaft zu besorgen wären und weniger einschneidende Maßnahmen nicht zur Verfügung stehen“ (BVerwG 12.4.1978 – 1 WB 159.76). Dem Dienstherrn ist eine Weiterbeschäftigung bis zur abschließenden Klärung des Sachverhalts schlichtweg nicht zumutbar.

Ein Verbot des Führens der Dienstgeschäfte setzt aber weder ein Verschulden noch einen Disziplinarverstoß der Beamt\*in voraus. Es reichen im Falle einer Weiterbeschäftigung die Gefahr von schwerwiegenden Nachteilen für die Öffentlichkeit oder für Dritte aus.

Bei einem Verbot des Führens der Dienstgeschäfte handelt es sich daher nach dem Rechtscharakter um eine vorläufige Eilmaßnahme. Es ist also ein Mittel der Personalführung, das schnellstens wieder beendet und in einen dauerhaften Zustand versetzt werden muss.

Während eines Verbotes des Führens der Dienstgeschäfte ist die Beamt\*in ohnehin zur ständigen Dienstbereitschaft verpflichtet und es ist sehr wahrscheinlich, dass in diesem Zeitraum eine starke Kommunikation zwischen Dienstherrn und Beamt\*in erfolgt, von einem „Urlaub“ also keine Rede sein kann.

### **Zu § 10 (Abgeltung von Urlaubsansprüchen):**

Mit der Reduzierung des Jahresurlaubs von 30 Tagen auf den europarechtliche Mindesturlaubsanspruch von 20 Tagen wird der rechtlich zulässige Rahmen ausgeschöpft. Doch während an anderer Stelle (so auch in der Begründung zu § 6 Abs. 5 des Entwurfs) vermehrt auf die tatsächliche Arbeitszeit abgestellt wird, wird hier eine an Urlaubstagen erbrachte Dienstleistung nicht mehr anerkannt und der finanzielle Ausgleich verwehrt.

Wir fordern daher im Absatz 1 die Formulierung „in Höhe des unionsrechtlich gewährten Mindesturlaubsanspruchs nach Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. November 2003 S. 9)“ und im Absatz 2 die beiden Formulierungen „auf den unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaub“ zu streichen.

### **Zu § 11 (Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit):**

Es ist nicht schlüssig, dass der für den vierten Tag Zusatzurlaub 120 Tage Schichtdienst geleistet werden müssen, für die ersten drei aber nur jeweils 110. Wir fordern daher im Absatz 2 den Satz 2 „Vier Arbeitstage Zusatzurlaub erhalten Beamtinnen und Beamte, wenn sie mindestens 450 Stunden Nachtdienst geleistet haben.“ zu streichen.

### **Zu § 19 (Sonderurlaub für staatsbürgerliche, kirchliche, fachliche, gewerkschaftliche oder sportliche Zwecke):**

Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem die Beamt\*in angehört, und an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes- oder Landesebene (beim Fehlen einer Landesebene auf Bezirksebene), wenn die Beamt\*in als Mitglied eines Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes oder als Delegierter teilnimmt, kann ein erweiterter Sonderurlaub von 10 Tagen gewährt werden.

Das sichert zwar die verfassungsmäßige Rechte der Gewerkschaften, doch ist die Beantragung der zusätzlichen Tage umständlich und manchmal nicht zeitgerecht möglich. Wir bitten daher darum, im § 19 Abs. 3 des Entwurfs die Formulierung „die oberste Dienstbehörde“ durch „den Dienstvorgesetzten“ zu ersetzen.

Für einen mündlichen Beitrag im Rahmen einer Anhörung zum Thema sind wir sehr gerne bereit. Wir fordern den Senator für Finanzen weiterhin zu einer mündlichen Erörterung auf gem. §93.3 BremBG auf.

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Kritik als konstruktiven Beitrag zur Entwicklung der Beihilfeverordnung annehmen und entsprechend berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Ernesto Harder', is positioned to the left of the typed name.

Dr. Ernesto Harder

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Region Bremen-Elbe-Weser



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**

Landesverband  
Bremen

Sven Stritzel, AI im JvD  
Stellv. Vorsitzender  
Kontorhaus  
Rembertistr. 28  
D-28203 Bremen  
Telefon 0421 – 70 00 43  
Telefax 0421 – 70 28 26  
dbb.bremen@swbmail.de  
www.bremen.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion • Rembertistr. 28 • 28203 Bremen

Senator für Finanzen  
Rudolf-Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen

Bremen, 24.03.2023

Förmliches Beteiligungsverfahren gem. § 93 BremBG; Neufassung der Bremischen  
Urlaubsverordnung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns zunächst für die Übersendung des Entwurfes und nehmen wie folgt dazu Stellung.

Die Neufassung beinhaltet im Wesentlichen Folgendes:

- Die Aufnahme einer Ermächtigungsgrundlage für die oberste Dienstbehörde zur Schließung von Behörden zwischen dem 24.12. und 31.12. eines Jahres (§ 2 Abs. 2 BremUrVO).
- Um dem Anspruch eines geordneten Ablaufs der Ausbildung gerecht zu werden, enthält die Neufassung ebenfalls eine Ermächtigungsgrundlage für die oberste Dienstbehörde, gesonderte Bestimmungen zur Gewährung von Erholungsurlauben während des Vorbereitungsdienstes zu bestimmen (§ 2 Abs. 3 BremUrVO).
- Das ersatzlose Streichen der Wartezeit von sechs Monaten nach Einstellung. Dies entspricht der europäischen Rechtsprechung, wonach Artikel 7 Absatz 1 der Richtlinie 2003/88/EG dahingehend auszulegen ist, dass ein Mitgliedstaat keine nationalen Regelungen erlassen darf, nach der der unionsrechtlich gewährleistete Urlaubsanspruch erst nach einer Mindestbeschäftigungszeit entsteht (vgl. EuGH, Urteil vom 26.06.2001 - C 173/99).
- Die abschnittsweise Betrachtung des Urlaubsanspruchs bei einem Arbeitszeitwechsel (§ 5 BremUrVO). Der werterhaltende Bestandschutz des Erholungsurlaubs bei Änderung der Arbeitszeit und/oder Veränderung der Zahl der wöchentlichen Arbeitstage entspricht der europäischen Rechtsprechung (vgl. EuGH Urteile C-486/08 „Tirol“, C-415/12 „Brandes“, C-219/14 „Greenfield“).
- Die Kürzung des Anspruchs auf Erholungsurlaub bei einem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 48 BremBG oder der vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 BremDG (§ 6 Abs. 5 BremUrVO).



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**

Landesverband  
Bremen

Sven Stritzel, AI im JvD  
Stellv. Vorsitzender  
Kontorhaus  
Rembertistr. 28  
D-28203 Bremen  
Telefon 0421 – 70 00 43  
Telefax 0421 – 70 28 26  
dbb.bremen@swbmail.de  
www.bremen.dbb.de

- Die Aufnahme einer Hinweispflicht des Dienstherrn zum Verfall von Urlaubsansprüchen (§ 7 Abs. 3 BremUrIVO) in Folge aktueller Rechtsprechung (vgl. EuGH, Urt. v. 6.11.2018, C-684/16 und C-619/16 sowie BAG, Urt. v. 19.02.2019, 9 AZR 423/16; OVG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 23.1.2020, 4 B 12/18).
- Der Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung für den nicht genommenen aber unionsrechtlich gewährleisteten Mindestjahresurlaub bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses (§ 10 Abs. 1 BremUrIVO). Die Abgeltung des Erholungsurlaubs wird nicht mehr von dem Hinderungsgrund der vorherigen Krankheit abhängig gemacht.
- Die Aufnahme eines expliziten Tatbestandes des Sonderurlaubs für eine Organspende (§ 16 Abs. 1 Nr. 6 BremUrIVO).
- Die Aufnahme einer gesonderten, auf die Dauer von zwölf Jahren begrenzten, Regelung zur Beurlaubung im dienstlichen oder öffentlichen Interesse (Sonderurlaub, § 22 Abs. 3 BremUrIVO) zur Schaffung einer Ermächtigungsgrundlage zur Durchführung von Kooperationsprofessuren im Jülicher Modell; die Regelung greift insbesondere auch für die Beurlaubung für Geschäftsführerintätigkeiten in Bremischen Gesellschaften.

Petitum: keine

Da es sich im Wesentlichen um die Umsetzung europäischer Rechtsprechung, redaktioneller Änderungen sowie Konkretisierungen handelt, wird seitens des dbb Bremen von einer ergänzenden Stellungnahme abgesehen.

Mit freundlichen Grüßen

Sven Stritzel, Amtsinspektor im Justizvollzugsdienst  
Stellv. Landesvorsitzender dbb Bremen  
Landesvorsitzender BSBD Bremen e. V. Gewerkschaft Strafvollzug  
Personalratsvorsitzender JVA Bremen

**Vereinigung  
Bremischer Verwaltungsrichterinnen  
und Verwaltungsrichter  
- Vorstand -**

Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen  
und Verwaltungsrichter  
Justizzentrum, Am Wall 198, 28195 Bremen

An den

Senator für Finanzen

Rudolph-Hilferding-Platz 1  
28195 Bremen

per e-mail

Tel.: 0421-361-10535  
Fax: 0421-361-4172  
Oberverwaltungsgericht/  
Verwaltungsgericht  
Justizzentrum  
Am Wall 198  
28195 Bremen

[bremen@bdvr.de](mailto:bremen@bdvr.de)

4. April 2023

**Neufassung BremUrIVO**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Vereinigung Bremischer Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter bedankt sich für die Gelegenheit, zu dem Verordnungsentwurf Stellung nehmen zu können. Wir äußern uns wie folgt:

Die Einführung der Möglichkeit, eine Behördenschließzeit zwischen dem 24.12. und dem 31.12. anzuordnen, die mit der Anordnung von Zwangsurlaub für die dort jeweils Beschäftigten verbunden ist, wird abgelehnt.

Dies gilt insbesondere insoweit, als hiervon die rechtsprechende Tätigkeit der Gerichte betroffen sein kann. Die Zwangsschließung der Gerichte würde einen schwerwiegenden Eingriff in die verfassungsrechtlich gebotene Gewaltenteilung darstellen. Im Hinblick auf die Richterinnen und Richter wäre die richterliche Unabhängigkeit verletzt, die im Rahmen des für die rechtsprechende Tätigkeit Erforderlichen eine freie Gestaltung der Arbeitszeit gewährleistet. Aber auch das nichtrichterliche Personal kann nicht zwangsweise vollständig in den Urlaub geschickt werden, ohne die Funktionsfähigkeit der Gerichte zu gefährden. Es darf nicht dem Beurteilungsspielraum der obersten Dienstbehörde unterliegen, ob eine – vorübergehende – Schließung von Gerichten zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs erforderlich ist. Auch wenn eine solche Schließung gegenwärtig nicht beabsichtigt sein sollte, darf schon die bloße Kompetenz hierzu nicht eröffnet werden.

Mit freundlichen Grüßen,  
für den Vorstand

Traub





Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft  
Landesverband Bremen

Landesgeschäftsstelle  
Machandelweg 11  
28755 Bremen

Tel: +49(0)176 52 12 45 49

Fax: +49(0)421 699 42 80

[geschaeftsstelle-bremen@dfaug.de](mailto:geschaeftsstelle-bremen@dfaug.de)

[www.dfaug.de](http://www.dfaug.de)

Bremen, 04. April 2023

DFeuG Bremen – Machandelweg 11 – 28755 Bremen

**Freie Hansestadt Bremen**  
**Der Senator für Finanzen**  
**Referat 30**  
**Frau Kaspar**  
**Rudolf-Hilferding-Platz 1**  
**28195 Bremen**

### **Betreff: Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Frau Kaspar,

in Ihrem Schreiben vom 14. März 2023 baten Sie uns im Rahmen des Beteiligungsverfahrens gemäß § 93 zur Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung Stellung zu beziehen.

Die DFeuG Bremen nimmt wie folgt Stellung:

Vorbemerkung: Die gesetzte Frist ist für uns als rein ehrenamtlich arbeitende Gewerkschaft nicht ausreichend, um eine wohlbegründete Stellungnahme abzugeben.

#### **Zu § 6 Absatz 5:**

Wir widersprechen diesem Absatz insoweit, dass die Kürzung des Urlaubsanspruchs auch bei unrechtmäßiger oder nicht gerechtfertigter Dienstenhebung bzw. Verbots zur Führung der Dienstgeschäfte stattfinden soll. Ermittlungen bzw. falsche Beschuldigungen führen zu psychischer Belastung. Da sich Beamtinnen und Beamte in der Regel bereithalten müssen, den Dienst wiederaufzunehmen oder für die Ermittlung, Befragung etc. bereithalten müssen, kann von Erholung in dieser Zeit wohl keine Rede sein. Eine Erholungsurlaubreise kann in der Zeit nicht angetreten werden und nach Verfahrensabschluss eventuell nicht mehr angetreten werden, da es nun an Urlaubsanspruch mangelt. In der Fassung des Entwurfes wird eine Beispielsweise zu Unrecht beschuldigte Person psychisch belastet und dann noch trotz Unschuld bestraft! Werden also in der Folge keine rechtskrafterlangenden Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen, muss die Kürzung des Urlaubsanspruches unterbleiben bzw. zurückgenommen werden.

#### **Zu § 8 Absatz 1:**

Recht und billig wäre hier, wenn der Dienstherr nicht nur Kosten nach dem Reisekostenrecht erstattet, sondern tatsächlich entstandene Kosten und Schäden ausgleicht. Schadenersatz sollte hier nicht dem Zufall bzw. der Rechtsprechung überlassen werden. Eine eindeutige rechtliche Regelung an dieser Stelle könnte die Gerichte entlasten und den Widerruf von Urlaub auf die tatsächlich gebotenen Fälle beschränken.

Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft  
Bundesgeschäftsstelle  
Friedrichstraße 50  
42655 Solingen

Sitz Solingen  
Amtsgericht Wuppertal  
VR30151  
Steuernr.: 129/5890/0158

Vorstand (§26 BGB)  
Siegfried Maier (Vors.)  
Lars Wieg  
Daniel Dahlke

Tel: +49(0)212 64 56 48 55  
Fax: +49(0)212 64 56 48 57  
[geschaeftsstelle@dfaug.de](mailto:geschaeftsstelle@dfaug.de)  
[www.dfaug.de](http://www.dfaug.de)



### **Zu § 10 Absatz 1:**

Uns ist nicht einsichtig, warum ein erworbener Urlaubsanspruch nachträglich gekürzt werden soll. Es ist nicht der Mindesturlaubsanspruch, sondern der tatsächliche Urlaubsanspruch, soweit er nicht verfallen ist, abzugelten.

### **Zu § 11:**

Nachtdienst stellt eine besondere Belastung dar. Gehäuft verrichtete Nachtdienste stellen eine mehr als proportionale Belastung dar. Die hier aus der alten Verordnung übernommenen Passagen sind nicht mehr Zeitgemäß. Sie entsprechen nicht den modernen Anforderungen an den Gesundheitsschutz. Wir fordern den Senat auf, die seltsam anmutenden Berechnungsmodelle und Voraussetzungen zum Erhalt des Zusatzurlaubs zu streichen. Nur der wahre Kern der Vorschrift soll erhalten bleiben: (aus Abs. 3 des Entwurfes entnommen): „Pro 150 Stunden geleisteten Nachtdienst wird ein Tag Zusatzurlaub gewährt.“ Die Zählung der Stunden soll fortlaufen und nicht an Zeiträume gebunden sein. Zudem soll der Absatz 7 sinngemäß erhalten bleiben: „Für Beamtinnen und Beamte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder im Laufe des Urlaubsjahres vollenden, erhöht sich der in einem Urlaubsjahr zu gewährende Zusatzurlaub um einen Arbeitstag.“

Die Ausnahmen, welche der Absatz 8 macht, entbehren unserer Ansicht nach jeder rechtlichen Grundlage und auch jeder Sinnhaftigkeit. Insbesondere die Feuerwehrangehörigen wurden bei einigen Schutzvorschriften und Ausgleichsregelungen der Arbeitszeitverordnung bereits ausgenommen. Die Benachteiligung der Feuerwehrangehörigen wird hier strukturell und für uns nicht mehr hinnehmbar!

Die Wiedereinbeziehung der Einsatzkräfte der Feuerwehr nach Abs. 8 Satz 2 trifft unserer Einschätzung nach weder eine Person im Tagesdienst und auch keine Person im Wachdienst (24-Stunden-Dienst). Dieser Satz ist reine Augenwischerei!

Praktisch Arbeiten die Einsatzkräfte im 24-Stunden-Dienst in jeder Dienstschicht 10 Stunden im Nachtdienst und erhalten keinen Zusatzurlaub. Sogar die Regelung für über 50-jährige wird den Feuerwehrkräften explizit verwehrt. Insgesamt kann der §11 des Entwurfes als exemplarisch für die Wertschätzung des Senates für die Einsatzkräfte der Feuerwehr angesehen werden.

### **Zu § 13:**

Nach Abs. 1 ist Sonderurlaub für die genannten Fälle unter Fortzählung der Bezüge zu gewähren. Der Abs. 2 Satz 2 ist folglich ein Logikfehler und obsolet.

### **Zu § 16:**

Nach Abs. 1 Satz 1 „kann“ der Sonderurlaub gewährt werden. Es ist nicht geregelt, wann Sonderurlaub zu gewähren ist und wann der Sonderurlaub zu verwehren ist. Er erlaubt eine willkürliche Vergabe von Sonderurlaub und begrenzt lediglich die Höhe der willkürlichen



Vergabe. Dem Autor dieser Stellungnahme ist die willkürliche Anwendung aus eigener, persönlicher Erfahrung bekannt.

Im Abs.1 Satz 1 ist also das Wort „kann“ gegen das Wort „soll“ auszutauschen.

Zu Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 b) und c): Zur Betreuung eines Erkrankten Kindes ist Sonderurlaub nötig, wenn das Kind nicht älter als 12 Jahre ist (Satz b). Muss jedoch das gleiche betreuungspflichtige Kind von der Beamtin oder dem Beamten betreut werden, weil nicht das Kind selbst erkrankt ist, sondern die eigentliche Betreuungsperson erkrankt ist, also von der Beamtin oder dem Beamten vertreten werden muss, wird Sonderurlaub nur gewährt, wenn das Kind nicht älter als 8 Jahre ist! Unserer Ansicht nach entbehrt diese Regelung jeder Logik. Die Altersgrenze im Teilsatz c) ist mindestens auf 12 Jahre anzuheben. Wesentlich sinnvoller zum gebotenen Schutz der Familie und der von Stadt und Land so viel beworbenen Familienfreundlichkeit wäre eine Anhebung des Kindesalters in beiden Teilsätzen auf 14 Jahre. Je nach Schwere der Beeinträchtigung des Kindes insbesondere bei Fällen des Teilsatzes c) sollte eine Altersgrenze gänzlich entfallen können.

#### **Zu § 20:**

Auch hier gilt das zur Willkürlichkeit bei unseren Anmerkungen zu § 16 gesagte.

Im Abs.1 Satz 1 ist also das Wort „kann“ gegen das Wort „soll“ auszutauschen.

Redaktionell zu §21: Absatz 1, nach dem Komma empfehlen wir die Formulierung zu prüfen („ , ist ihr ihm (...) zu gewähren.“).

#### **Zu § 23:**

In Absatz 1 dieses Entwurfes wird § 5 des Bremischen Bildungszeitgesetzes ausgenommen. Hier sollte sich zur Klarstellung der Ausschluss nur auf den Absatz 1 des § 5 beziehen. Absatz 2 kann weiter zur Anwendung kommen.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und stehen für Nachfragen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß

**Axel Seemann**

2. Stellvertretender

Landesverbandsvorsitzender

**DFeuG**

**Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft**

Landesverband Bremen

