

**Senatsvorlage für die Sitzung des Senats am 14. März 2023**

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

**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.

Die im Zusammenhang mit der Gasmangellage aufgeworfene Frage der Möglichkeit der Schließung von Behörden zwischen dem 24.12. und 31.12. soll geregelt werden.

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 - BremUrIVO) orientiert sich an den Bedarfen eines zeitgemäßen Urlaubsrechtes 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 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.

Neuaufgenommen wird eine Ermächtigungsgrundlage für die oberste Dienstbehörde zur Schließung von Behörden zwischen dem 24.12. und 31.12. eines Jahres. Bisher enthielt die Bremische Urlaubsverordnung keine Ermächtigungsgrundlage für die Anordnung von Erholungsurlauben (lediglich für den Bereich der Lehrerinnen und Lehrer gilt, dass der Erholungsurlaub mit den Ferien abgegolten ist). Die Behördenschließung über einen bestimmten Zeitraum kann weiterhin lediglich eine Ausnahme für bestimmte Bereiche darstellen, in denen dies aufgrund der Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes erforderlich ist. Darüber hinaus wird die Möglichkeit konkretisiert, im Falle einer konkreten Gasmangellage durch Schließung von Dienststellen zwischen den Jahren die Sicherung der Energieversorgung in den Folgewochen zu gewährleisten.

Neuaufgenommen wird ebenfalls 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 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 bisherigen Regelungen hinfällig sind.

Mit der Neuaufnahme einer Regelung zur Dauer des Urlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit und/ oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit, erfolgt die Umsetzung der Rechtsprechung des EuGH, welche neben einer abschnittsweisen 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 jeweilig verbleibenden Urlaubsanspruchs in Stunden.

Neuaufgenommen wird zudem die Regelung zur Kürzung des Anspruchs auf Erholungsurlaub bei einem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 48 Bremisches Beamtengesetz oder der vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Bremisches Disziplinargesetz. 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 Beamten von der Dienstenthebung oder dem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte 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 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.

Neuaufgenommen wird zudem eine Regelung für Sonderurlaub bei Spenden von Organen und Geweben, die nach den §§ 8 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 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 in besonderen Fällen 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 Zusatzurlaubs 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.

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.

Im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Regelung zum werterhaltenden, taggenauen Bestandsschutz des Urlaubsanspruchs merkt die Senatorin für Justiz und Verfassung an, dass es aufgrund der unterschiedlichen Vorgehensweise im Vergleich zum Bereich der Tarifbeschäftigten zu keiner Gleichbehandlung kommt. Dieser Einwand ist zurückzuweisen. Zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten:innen werden lediglich unterschiedliche Ansätze verfolgt: während im Tarifbereich der taggenaue Werterhalt des Urlaubsanspruchs finanziell gesichert wird, erfolgt im Beamtenrecht eine Umrechnung des Urlaubsanspruchs in Stunden. Diese unterschiedliche Handhabung führt für keine der Gruppen zu einer Ungleichbehandlung.

Im Rahmen der Einführung einer Regelung für Beurlaubungen im dienstlichen oder öffentlichen Interesse äußerte der Rechnungshof erhebliche Bedenken in Bezug auf die zunächst ohne zeitliche Befristung der Beurlaubung aufgenommen Neureglung. Insbesondere die grundlegende, verfassungsrechtlich begründete lebenslange Dienstleistungspflicht von Beamtinnen und Beamten sowie der Ausnahmecharakter des Sonderurlaubs widersprechen dabei einer unbefristeten Beurlaubung; dies auch in Hinblick auf die Verordnungsermächtigung in § 68 Abs. 2 BremBG. Die daraufhin geänderte Regelung sieht nunmehr eine Höchstgrenze von zwölf Jahren vor, welche in Ausnahmefällen unter Anlegung eines strengen Maßstabes für einen längeren Zeitraum gewährt oder verlängert werden kann.

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

Für die Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz geeignet.

## **G. Beschluss**

Der Senat beschließt den Entwurf einer Verordnung zur Neufassung der Bremischen Urlaubsverordnung gemäß der Vorlage des Senators für Finanzen vom 13.03.2023 und bittet diesen, den Entwurf

- a) gemäß § 93 Bremisches Beamtengesetz den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Lande Bremen sowie den Spitzenorganisationen der zuständigen Vereinigungen der Richterinnen und Richter im Land Bremen
- b) sowie gemäß Beschluss Nr. 3 zu TOP 3 der Konferenz Norddeutschland vom 11. April 2007 den anderen norddeutschen Ländern

zuzuleiten.

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

vom

Aufgrund des § 68 des Bremischen Beamtengesetzes vom 22. Dezember 2009 (Brem.GBl. 2010 S. 17 — 2040-a-1), das zuletzt durch Artikel X des Gesetzes vom XX.XX.20XX (Brem.GBl. S.X) geändert worden ist, verordnet der Senat:

**Artikel 1  
Verordnung über den Urlaub für bremische Beamtinnen und Beamte und Richterinnen und Richter**

**Inhalt**

Abschnitt I

§ 1 Geltungsbereich

Abschnitt II Erholungsurlaub

§ 2 Urlaubsjahr und Urlaubserteilung

§ 3 Berechnung nach Arbeitstagen und Rundungen

§ 4 Urlaubsdauer

§ 5 Dauer des Erholungsurlaus bei Änderung der Wochenarbeitszeit und/ 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

§ 10 Abgeltung von Urlaubsansprüchen

§ 11 Zusatzurlaub für Wechselschicht, Schichtarbeit und Nachtarbeit

§ 12 Urlaub von Lehrerinnen und Lehrern

Abschnitt III 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 IV Bildungszeit

§ 23 Urlaub nach den Vorschriften des Bremischen Bildungszeitgesetzes

### **Abschnitt I**

#### **§ 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 II 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. Soweit es zur dauerhaften Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes erforderlich ist, wird die oberste Dienstbehörde ermächtigt, eine Regelung zur Schließung von Dienststellen zwischen dem 24.12. und 31.12. eines Jahres zu treffen. 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. Soweit hierfür erforderlich, wird die oberste Dienstbehörde ermächtigt, 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 III 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 und/oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit**

(1) Bei einer Änderung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Laufe des Urlaubsjahres wird der anteilige Urlaubsanspruch nach § 4 jeweils durch eine abschnittsweise Berechnung in Form einer Zwölftelung des Urlaubsjahres ermittelt und nach Absatz 2 berechnet. Ändert sich der Beschäftigungsumfang innerhalb eines Kalendermonats, wird für diesen Monat der höhere Beschäftigungsumfang zugrunde gelegt.

(2) Abweichend von § 3 Abs. 1 ist bei einer Änderung der Wochenarbeitszeit und/oder bei einer Änderung der Verteilung der Arbeitszeit der Urlaubsanspruch zunächst nach Stunden zu berechnen. Dabei ist jeder Urlaubstag mit der auf ihn entfallenden durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu bewerten. Die so ermittelte Stundenzahl wird anhand der nach der Änderung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf einen Urlaubstag entfallenden Stundenzahl in Tage umgerechnet. Bleibt danach 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. Ein bei der Berechnung verbleibender Bruchteil eines Tages wird als Guthaben auf die Arbeitszeit angerechnet. Bei mehreren Änderungen der Wochenarbeitszeit und/oder Änderungen der Verteilung der Arbeitszeit erfolgt die Berechnung abschnittsweise. Bei einer abschnittweisen Berechnung werden zuvor angerechnete Guthaben als Negativbetrag einbezogen. Sind vor der Änderung der Arbeitszeit mehr Urlaubstage verbraucht worden als anteilig zustanden, gilt § 6 Abs. 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 gilt die Regelungen des Absatz 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 Abs. 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 genommen Erholungsurlaub, ist in diesen Fällen auf den Erholungsurlaub des laufenden Kalenderjahrs 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 vor Beginn eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots ihren Urlaub 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 eines Verbots der Führung der Dienstgeschäfte nach § 39 des Beamtenstatusgesetzes oder einer vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Abs. 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. Mehraufwendungen, die der Beamtin oder dem Beamten durch den Widerruf entstehen, werden nach den Bestimmungen des Reisekostenrechts ersetzt.

(2) Wünscht die Beamtin oder der Beamte, aus wichtigen Gründen ihren oder seinen Urlaub hinauszuschieben oder abzubrechen, 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 Zusatzurlaub nach der folgenden Übersicht:

In der Fünf-Tage-Woche	In der Sechs-Tage-Woche	Zusatzurlaub
Dienstleistung im Sinne des Satzes 1 an mindestens		
87 Arbeitstagen	104 Arbeitstagen	1 Arbeitstag
130 Arbeitstagen	156 Arbeitstagen	2 Arbeitstage
173 Arbeitstagen	208 Arbeitstagen	3 Arbeitstage
195 Arbeitstagen	234 Arbeitstagen	4 Arbeitstage.

(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 Satzes 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 Abs. 3 Satz 1 ist nicht anzuwenden.

(6) Nachtdienst bestimmt sich nach den Regelungen des § 2 Ziffer 9 BremAZVO.

(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 für Kinder und Bildung, in der Stadtgemeinde Bremerhaven im Rahmen der Vorgaben des Magistrats der Stadt Bremerhaven.

## **Abschnitt III 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 Kriegsopfersversorgung, 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 Jugendfreiwilligendienstgesetz 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 kann 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 1 Arbeitstag der Lebensgefährtin
2. beim Tode der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder eines Elternteils 2 Arbeitstage
3. beim 25-, 40- und 50jährigen Jubiläum 1 Arbeitstag
4. bei schwerer Erkrankung
  - a) einer oder eines Angehörigen im Sinne des § 20 Absatz 5 Satz 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
  - b) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
  - 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 4 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 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

5. für die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung in einer akut aufgetretenen Pflegesituation für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes. Die Pflegebedürftigkeit muss durch ein ärztliches Attest nachgewiesen werden. bis zu 10 Arbeitstage
6. bei Spende von Organen und Geweben, die nach den §§ 8 des Transplantationsgesetzes erfolgt, 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 Nr. 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 5 Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten; in besonders begründeten Fällen oder bei mehreren Veranstaltungen kann Sonderurlaub bis zu 10 Arbeitstagen im Urlaubsjahr bewilligt werden. Die Entscheidung trifft die oder der Dienstvorgesetzte.

(3) § 19 Abs. 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 Arbeitstagungen 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, 5 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 oberste Dienstbehörde 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 5 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 Abs. 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 Richtlinie für die Entsendung von Bundesbediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen vom 9. Dezember 2015 (GMBI 2016 S. 34) entsandt, ist ihr 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 IV Bildungszeit**

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

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

(2) Den Urlaub gewährt die oder der Dienstvorgesetzte.

## **Artikel 2 Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft. Zugleich tritt die Bremische Urlaubsverordnung vom 3. Juni 1971 (Brem.GBl. 1979, S. 337), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 25. Januar 2022 (Brem.GBl. S. 78, 86) 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 und/ 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 einem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 48 Bremisches Beamtengesetz (BremBG) oder der vorläufigen Dienstenthebung nach § 38 Bremisches Disziplinargesetz (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 wiederfanden, um die Gewährleistung des ordnungsgemäßen Dienstbetriebes. Neu aufgenommen wurde in diesem Zusammenhang eine Ermächtigungsgrundlage für die oberste Dienstbehörde zur Schließung von Behörden zwischen dem 24.12. und 31.12. eines Jahres. Bisher enthielt die Bremische Urlaubsverordnung keine Ermächtigungsgrundlage für die Anordnung von Erholungsurlauben (lediglich für den Bereich der Lehrerinnen und Lehrer gilt, dass der Erholungsurlaub mit den Ferien abgegolten ist). Die Behördenschließung über einen bestimmten Zeitraum kann weiterhin lediglich eine Ausnahme für bestimmte Bereiche darstellen, in denen dies aufgrund der Aufrechterhaltung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes erforderlich ist, wie beispielsweise in Ausbildungseinrichtungen, deren Lehrbetrieb nicht durchgehend läuft. Darüber hinaus wird die Möglichkeit konkretisiert, im Falle einer konkreten Gasmangellage durch Schließung von Dienststellen zwischen den Jahren die Sicherung der Energieversorgung in den Folgewochen zu gewährleisten. Die Zuständigkeit liegt auf Grund der geltenden Übertragungsanordnung des Senats bei den jeweiligen senatorischen Behörden, welche eigenständige Regelungen über die Schließung ihrer Dienststellen erlassen können. Einer flexiblen Handhabung von Schließzeiten, beispielsweise durch die alternative Ermöglichung von Arbeit im Homeoffice, steht die Regelung nicht entgegen.

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 und/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 und/oder bei Änderung der Verteilung der Arbeitszeit):**

Die Absätze 1 und 2 enthalten die neu aufgenommenen Regelungen zur Dauer des Erholungsurlaubs bei Änderung der Wochenarbeitszeit und/oder Änderung der Verteilung der Arbeitszeit. Aufgrund der umfassenden Weiterentwicklung in der Rechtsprechung (siehe allgemeiner Teil) 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 und/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 Be-

soldung 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.

Die Urlaubsberechnung nach Stunden ist auch auf den Zusatzurlaub nach § 11 BremUrVVO 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 BremUrVVO 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 beim Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nach § 48 BremBG oder 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 BremUrVVO) notwendig, damit die Beamtin oder der Beamten von der Dienstenthebung oder dem Verbot der Führung der Dienstgeschäfte nicht auch noch finanziell partizipiert. Der



Urlaubsanspruch wird durch die neue Regelung für jeden vollen Kalendermonat eines Verbots der Führung der Dienstgeschäfte oder 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 Urt. V. 6.11.2018, C-684/16 und C-619/16). Die deutsche Rechtsprechung hat diese Auslegung der o.g. Richtlinie übernommen (vgl. BAG, Urt. v. 19.02.2019, 9 AZR 423/16; OVG Berlin-Brandenburg, Urt. 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 BremUrlVO 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):**

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

### **Zu § 9 (Erkrankung):**

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 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 §§ 8 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.

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 Bundesbediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen 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 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 Regelungen entsprechen 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.