



Bildungsdirektion für Tirol, Heiliggeiststraße 7, 6020 Innsbruck

Präs/1 - Zentralverwaltung und IKT

Mag.a Dr.in Christina Wallas-Köck
Sachbearbeiterin

office@bildung-tirol.gv.at

+43 512 9012-9120

Heiliggeiststraße 7, 6020 Innsbruck

Antwortschreiben bitte unter Anführung der
Geschäftszahl.

Geschäftszahl: 92.14/0025-allg/2020

RUNDSCHREIBEN Nr. 5/2020

Themenbereich: Personelle Angelegenheiten

Inhalt: Informationen zum Verfall des Erholungsurlaubes betreffend das
Verwaltungspersonal an Bundesschulen

Verteiler: Direktionen der mittleren und höheren Bundesschulen Tirols

Geltung: Unbegrenzt

Der Europäische Gerichtshof – EuGH hat sich vor geraumer Zeit mit der Frage der Zulässigkeit des Urlaubsverfalles auseinandergesetzt. Ein Urlaubsverfall darf nach den Ausführungen in den entsprechenden EuGH-Urteilen zusammengefasst nur dann eintreten, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin vom Dienstgeber tatsächlich in die Lage versetzt wurde, seinen/ihren Urlaubsanspruch im Bezugszeitraum oder auch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich wahrzunehmen.

Wenngleich die dienstrechtlichen Bestimmungen im Rahmen der Fürsorgepflicht bereits bisher für den Vorgesetzten/die Vorgesetzte die ausdrückliche Dienstpflicht des Hinwirkens auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch die Mitarbeiter/innen beinhaltete, wurde dieser aktuellen EuGH-Judikatur nunmehr mittels der mit BGBl. Nr. 112/2019 kundgemachten 3. Dienstrechts-Novelle 2019 durch entsprechende Klarstellungen weiter Rechnung getragen.

So hat gemäß § 45 Abs. 1a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979 bzw. § 5b Abs. 1a Vertragsbedienstetengesetz 1948 - VBG der/die Vorgesetzte im Falle eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes oder eines absehbaren Ausscheidens eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin aus dem aktiven Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis (bzw. einer absehbaren Beendigung des Dienstverhältnisses) **rechtzeitig, unmissverständlich und nachweislich**, im Sinne eines nachdrücklichen, aktiven Aufforderns, darauf hinzuwirken, dass seine/ihre Mitarbeiter/innen den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen. Sollte der/die Vorgesetzte dies unterlassen, tritt der Verfall gemäß § 69 Abs. 3 BDG 1979 bzw. § 27h Abs. 3 VBG nicht ein bzw. bestünde bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ein Anspruch auf Auszahlung einer Urlaubersatzleistung gemäß § 13e Abs. 2 Gehaltsgesetz 1956 – GehG.

Gleichzeitig hat auch ein Hinweis auf die Konsequenz des Verfalls der Ansprüche zu erfolgen, wenn der Urlaub nicht innerhalb des vorliegenden Bezugszeitraums verbraucht wird. Ein Urlaubsverfall kann nicht zulasten der Bediensteten eintreten, wenn der Hinweis der Vorgesetzten hinsichtlich der drohenden Konsequenzen ausgeblieben ist. Wenn daher der/die Vorgesetzte nicht auf den drohenden Verfall jedes noch bestehenden Urlaubskontingents bzw. den Verlust einer allfälligen Urlaubersatzleistung hingewiesen hat, kann dieser Anspruch auch nicht verfallen.

Die Beweislast trägt der Dienstgeber.

In diesem Zusammenhang darf außerdem in Erinnerung gerufen werden, dass sich aus dem Erholungszweck des Urlaubs ergibt, dass dieser möglichst im Jahr der Entstehung des Anspruchs verbraucht werden soll. Der Nichtverbrauch des Erholungsurlaubes bis zum 31. Dezember des folgenden Kalenderjahres aus dienstlichen Gründen muss sich daher auf Ausnahmefälle beschränken.

Um den gesetzlichen Bestimmungen zu entsprechen, sind in jenen Fällen, in denen ein Verfall des jährlichen Erholungsurlaubes droht oder Urlaubersatzleistungsansprüche aufgrund des absehbaren Ausscheidens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin anfallen würden, seitens des/der unmittelbaren Vorgesetzten die folgenden Maßnahmen zu setzen:

- Die jeweiligen Mitarbeiter/innen sind jährlich unmissverständlich im Rahmen eines Gesprächs aufzufordern ihren Erholungsurlaub zu konsumieren.
- Im Rahmen dieses Gespräches ist der/die Bedienstete weiters über die ansonsten drohende Konsequenz des Verfalls des Anspruches auf Erholungsurlaub aufzuklären.

- Die Aufforderung zum Verbrauch und der Hinweis hinsichtlich der rechtlichen Konsequenzen eines Nichtverbrauchs müssen so klar und transparent und für einen Laien verständlich dargestellt sein, dass dem/der Bediensteten ermöglicht wird, sich einen Überblick über offene Urlaubskontingente zu verschaffen und sich darüber zu informieren, bis zu welchem Zeitraum diese aufgebraucht werden könnten. Schließlich muss dem/der Bediensteten deutlich klargemacht werden, dass bei Nichtkonsumation ein Verfall eintritt.
- Findet das Gespräch aus Anlass des absehbaren Ausscheidens eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin statt, sind Bedienstete in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund (Beamte) zudem darüber zu informieren, dass kein Anspruch auf Urlaubersatzleistung gebührt, wenn der Urlaub trotzdem nicht in Anspruch genommen wird.
- Die Aufforderung zur Inanspruchnahme hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass insbesondere im Hinblick auf das bestehende Urlaubskontingent und die Arbeitsorganisation an der Schule ein Verbrauch im aktuellen Kalenderjahr bzw. vor dem Ausscheiden des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin faktisch möglich ist. Die Rechtzeitigkeit ist im Einzelfall zu eruieren, je nachdem, wieviel Urlaubskontingent im möglichen Bezugszeitraum noch offen ist und wie dessen Abbau die Personalkapazität der jeweiligen Organisationseinheit es zulässt.
- Korrespondierend mit der Aufforderung muss seitens der Vorgesetzten auch die faktische Möglichkeit zur Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes gegeben werden.
- Zur Nachweisbarkeit sind die geführten Gespräche zu dokumentieren. Als Hilfestellung werden in der Anlage zwei Musterformulare für eine entsprechende Dokumentation übermittelt. Die Aufzeichnungen sind von der Schulleitung drei Jahre nach dem Zeitpunkt zu dem der Verfall des Erholungsurlaubes eingetreten wäre, aufzubewahren und der Bildungsdirektion für Tirol bei entsprechender Anforderung zu übermitteln. Findet das Gespräch aus Anlass des absehbaren Ausscheidens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin statt, ist die entsprechende Dokumentation der Bildungsdirektion für Tirol zum ehestmöglichen Zeitpunkt zu übermitteln.
- Sollte der Verbrauch aus dienstlichen Gründen nicht möglich sein, ist dies unter Anführung einer Begründung ebenfalls entsprechend zu dokumentieren, wobei diese Aufzeichnungen der Bildungsdirektion für Tirol jedenfalls umgehend vorzulegen sind.

Die Schulleitungen werden ersucht für eine entsprechende Umsetzung im jeweiligen Wirkungsbereich Sorge zu tragen.

Im Zusammenhang mit den dargestellten Änderungen erfolgten auch pensionsrechtliche Begleitregelungen zum Urlaubsrecht. Es ist daher zu beachten, dass Ruhestandsversetzungen durch Abgabe einer Erklärung bzw. eines Antrages (Korridorpension, Langzeitbeamtenpension und Schwerarbeitspension) künftig frühestens drei Monate nach Abgabe der Ruhestandsversetzungserklärung bzw. eines Ruhestandsversetzungsantrages wirksam werden (bisher: einen Monat bzw. bei der Schwerarbeitspension zwei Monate nach Abgabe).

Mit freundlichen Grüßen

Innsbruck, 9. Juni 2020

Der Bildungsdirektor:

Dr. Paul Gappmaier

Beilagen

Elektronisch gefertigt