

## § 73 Erholungsurlaub

Die Beamtin oder der Beamte steht jährlich ein Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn zu. Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung Einzelheiten der Urlaubsgewährung, insbesondere Dauer und Voraussetzungen der Inanspruchnahme, sowie Voraussetzungen und Umfang einer Abgeltung

### § 44 BeamtStG Erholungsurlaub

Beamtinnen und Beamten steht jährlicher Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Bezüge zu.

**Amtliche Begründung (BT-Drs. 16/4027)**

**Zu § 44 (Erholungsurlaub)**

Die Norm entspricht § 55 BRRG.

Die Fürsorgepflicht gebietet es dem Dienstherrn, Beamtinnen und Beamten Erholungsurlaub unter Fortgewährung der Bezüge zu gewähren. Mit der Vorschrift wird dieser grundsätzliche Rechtsanspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub anerkannt. Näheres, insbesondere die Länge des jeweils zustehenden Erholungsurlaubs, sowie mögliche weitere Formen des Urlaubs mit oder ohne Fortgewährung der Bezüge kann landesrechtlich geregelt werden.

## Erläuterungen

1. Dem Beamten steht jährlich ein **Erholungsurlaub** unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn zu. Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung Einzelheiten der Urlaubsgewährung.  
Dem ist die Landesregierung durch Erlass der Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein- Westfalen (**Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrlV NRW**) vom 10. Januar 2012 nachgekommen.

Mit Inkrafttreten der FrUrlV NRW am 19. Januar 2012 sind die folgenden Verordnungen gleichzeitig außer Kraft getreten:

- die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Land Nordrhein-Westfalen vom 4. Juli 1968,
- die Elternzeitverordnung vom 1. April 2008,
- die Erholungsurlaubsverordnung vom 14. September 1993 und die Sonderurlaubsverordnung vom 14. September 1993.

Die Regelungen zum **Erholungsurlaub** finden sich in den §§ 17 ff. FrUrlV NRW.

Auf folgende Regelungen in der FrUrlV NRW wird besonders verwiesen:

– **§ 18 FrUrlV NRW (Urlaubsdauer):**

Der Urlaub wird nach Arbeitstagen berechnet, **Abs. 1** (zum Begriff „Arbeitstage“ vgl. insofern auch § 2 FrUrlV NRW).

Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs (**Abs. 2**) beträgt bei regelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche **30 Arbeitstage**. Im Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Ableistung eines Vorbereitungsdienstes erhält der Beamte 28 Arbeitstage Erholungsurlaub.

Die Neuregelung berücksichtigt die höchstrichterliche Rechtsprechung zur bisherigen Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Alter. Die Novelle gewährleistet – **unabhängig vom Alter der Beamten – einen einheitlichen Anspruch auf 30 Arbeitstage** jährlichen Erholungsurlaub. Für Beamte mit vollendetem 40. Lebensjahr verbleibt es bei der bisherigen Höhe des Urlaubsanspruchs. Durch die Neuregelung werden jüngere Beamte gegenüber der bisherigen Rechtslage besser gestellt.

Beginnt oder endet das Beamtenverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so besteht ein Urlaubsanspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Dienstzugehörigkeit (**Abs. 3 Satz 1**).

Die Neuregelung im **Abs. 3 Satz 2** bezieht sich auf den Übergang von einem Beamtenverhältnis auf Widerruf in ein Beamtenverhältnis auf Probe:

Für Fälle, in welchen das Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst im laufenden Monat endet und das Beamtenverhältnis auf Probe beginnt, besteht bereits ab diesem Monat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs nach § 18 Abs. 2 Satz 1.

Endet das Beamtenverhältnis wegen Eintritt in den Ruhestand, so besteht Anspruch auf die Hälfte des Jahresurlaubs, wenn das Beamtenverhältnis in der ersten Jahreshälfte endet, sonst auf den vollen Urlaub (**Abs. 3 Satz 3**).

Entsprechend dem Wortlaut von **Abs. 3 Satz 3** („Eintritt in den Ruhestand“) sind von der Regelung des Satzes 3 die Fälle des Eintritts in den Ruhestand nach § 31 Abs. 1 Satz 1 LBG NRW und § 32 Abs. 1 und 2 LBG NRW erfasst.

Die „Versetzung in den Ruhestand“ nach § 33 Abs. 3 Satz 1 LBG NRW ist bereits vom Wortlaut des § 18 Abs. 3 Satz 3 FrUrlV NRW nicht erfasst. Es findet in diesen Fällen die Regelung des § 18 Abs. 3 Satz 1 FrUrlV NRW Anwendung, d. h. es besteht in dem Jahr, in dem der Beamte in den Ruhestand versetzt wird, ein Urlaubsanspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat der Dienstzugehörigkeit.

**Absatz 4** sieht Kürzungstatbestände für den Erholungsurlaub vor: Während eines Urlaubs oder einer Freistellung ohne Besoldung, wird der für das Urlaubsjahr zustehende Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung, Freistellung, Elternzeit oder Pflegezeit um ein Zwölftel gekürzt. Die Kürzung unterbleibt, wenn zeitgleich eine Teilzeitbeschäftigung bei dem eigenen Dienstherrn ausgeübt wird.

– **§ 19 FrUrlV (Inanspruchnahme des Urlaubs):**

Nach **Abs. 1** soll der Erholungsurlaub im Laufe des Urlaubsjahres nach Möglichkeit voll ausgenutzt werden. Der Erholungsurlaub kann geteilt werden, soweit dadurch der Urlaubszweck nicht gefährdet wird. Die bisherige Formulierung „jedoch ist im Allgemeinen die Teilung in mehr als zwei Abschnitte zu vermeiden“ ist entfallen.

**Abs. 2** enthält eine Neuregelung: Urlaub, der nicht innerhalb von 15 (bisher: 12) Monaten nach dem Ende des Urlaubsjahres in Anspruch genommen worden ist und nicht nach § 20a angespart wird, verfällt. Eine nochmalige Übertragung auch einzelner Urlaubstage über das Ende dieser Frist hinaus ist ausgeschlossen.

Angesparter Urlaub nach § 20a unterfällt daher nicht den Verfallfristen des Abs. 2.

Durch die Neuregelung erhalten die Beamtinnen und Beamten eine größere Flexibilität bei der eigenen Urlaubsplanung. Das Hinausschieben der Frist auf 15 Monate berücksichtigt die einschlägige Rechtsprechung des EuGH (Urteile vom 3. Mai 2012 – 337/10 – und vom 22. November 2011 – C-214/10).

Die Auswirkungen einer Phase der Dienstunfähigkeit auf den Urlaubsanspruch sollen anhand eines **Beispiels** erläutert werden:

Ein 45-jähriger Beamter mit 30 Arbeitstagen jährlichem Erholungsurlaub wird im Juli des Jahres 1 dienstunfähig.

Im Jahr 1 hat der Beamte bereits zehn Tage Erholungsurlaub genommen.

Der Beamte wird im Februar des Jahres 3 wieder dienstfähig.

Welche Urlaubsansprüche stehen dem Beamten zu?

Für die Jahre 2 und 3 hat der Beamte einen vollen Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub. Aus dem Jahr 1 stehen dem Beamten noch 20 Tage an Erholungsurlaub zu. Diese kann er bis zum 31. März des Jahres 3 in Anspruch nehmen.

Der Urlaubsanspruch aus dem Jahr 1 würde ist hingegen nicht mehr gegeben sein, wenn der Beamte erst nach dem 31. März des Jahres 3 wieder dienstfähig werden würde.

– § 19a FrUrlV NRW (Finanzielle Abgeltung von Mindesturlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses):

Erholungsurlaub bis zu einer Dauer von 20 Arbeitstagen im Urlaubsjahr (**Mindesturlaub**, Legaldefinition), der zum Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses oder des Eintritts in die Freistellungsphase unmittelbar vor Beendigung des Beamtenverhältnisses krankheitsbedingt ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen und zu diesem Zeitpunkt nach § 19 Abs. 2 nicht verfallen ist, ist von Amts wegen **finanziell abzugelten (Abs. 1 Satz 1)**.

Gleiches gilt für nicht beanspruchten Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (**Abs. 1 Satz 2**).

Unter „**Beendigung des Beamtenverhältnisses**“ sind folgende Sachverhalte zu verstehen:

- Eintritt und Versetzung in den Ruhestand,
- Entlassung auf Antrag und
- die übrigen gesetzlichen Entlassungstatbestände gem. §§ 21 und 27 BeamStG.

Die Neuregelung transferiert den europarechtlichen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für Beamte bei Beendigung des Beamtenverhältnisses in nationales Recht.

Ein über 20 Arbeitstage **hinausreichender** Erholungsurlaub fällt nicht unter die Regelung des § 19a FrUrlV NRW.

Nach **Abs. 1 Satz 5** finden § 18 Abs. 3 Satz 3 und Abs. 8 sowie § 23 Abs. 3 keine Anwendung, d. h. bezüglich der Feststellung der Anzahl der finanziell abzugeltenden Urlaubstage kommt es nicht zu einer Auf- oder Abrundung von Bruchteilen eines Urlaubstages (vgl. für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen auch Nr. 8.1 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land NRW).

Beantragt der Beamte nach Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit, ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist gem. § 35 diesem

Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Für diese Konstellation sind Urlaubsansprüche innerhalb eines Zeitraums von 15 Monaten (§ 19 Abs. 2 FrUrlV NRW) als Urlaub zu gewähren. Aus diesem Grund muss für den Fall der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Zahlung der Urlaubsabgeltung **unter Vorbehalt** gestellt werden.

Mindestjahresurlaub und Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen werden wegen Verfalls nicht mehr abgegolten, wenn der Übertragungszeitraum nach § 19 Abs. 2 FrUrlV NRW überschritten ist (**Verfallsfrist**).

Das BVerwG (Urteil vom 31. Januar 2013 – 2 C 10.12) führt hierzu ebenso aus:

„Dem Kläger steht aber nach Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden: RL 2003/88/EG) ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung seines unionsrechtlich gewährleisteten Mindesturlaubs von vier Wochen Erholungsurlaub zu.

[...]

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist die Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand (vgl. § 21 Nr. 4 Beamtenstatusgesetz, § 30 Nr. 4 BBG) eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG.“

Nach Abs. 1 Satz 1 entsteht ein finanzieller Abgeltungsanspruch entsprechend auch zum Zeitpunkt des Eintritts in **Freistellungsphasen** unmittelbar vor Beendigung des Beamtenverhältnisses, z. B. bei Alterszeit, Elternzeit oder einem Sabbatjahr.

Die Neuregelung setzt den Beschluss des **BVerwG** vom 25. April 2013 – 2 B 2.13 – um:

„Dem bei der Deutschen Post AG beschäftigten Kläger war aufgrund seiner Schwerbehinderung Altersteilzeit bei Eintritt in den Ruhestand mit dem 63. Lebensjahr bewilligt worden.

[...]

Zum anderen ist geklärt, dass Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG auch für Beamte unmittelbar einen Anspruch auf Abgeltung von Urlaub begründet, den der Beamte krankheitsbedingt vor Eintritt in den Ruhestand nicht in Anspruch nehmen konnte.“

In Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod entsteht der finanzielle Abgeltungsanspruch für Urlaubsansprüche nach Abs. 1 Sätze 1 bis 5 voraussetzungslos (§ 19a Abs. 1 Satz 6, vgl. Rspr. des EuGH vom 12. Juni 2014 – C – 118/3). Da der Anspruch „voraussetzungslos“ gewährt wird, ist die Frage einer zuvor bestehenden Dienstunfähigkeit oder einer entsprechenden Antragstellung unerheblich.

Gemäß **Abs. 3 Satz 2** ist der Umfang der nach Abs. 1 abzugeltenden Urlaubstage von der personalaktenführenden Stelle durch **Verwaltungsakt** festzusetzen und dem Beamten zeitgleich der für die Auszahlung der Besoldung zuständigen Stelle schriftlich mitzuteilen.

Gegen Festsetzungsbescheide **findet ein Vorverfahren** nach § 104 Abs. 1 Satz 1 **nicht statt**, da der Anspruch dem allgemeinen Beamtenrecht unterfällt und nicht unter die „besoldungs- oder versorgungsrechtlichen Angelegenheiten“ i. S. v. § 104 Abs. 1 Satz 2 fällt.

- § 20 FrUrlV NRW: vgl. auch Erläuterungen zu § 39 FrUrlV NRW:
- § 20a FrUrlV NRW (Urlaubsansparung zur Kinderbetreuung):

Mit der Neuregelung des § 20a können Beamte auf Antrag den Erholungsurlaub nach § 18 Abs. 2, der den Mindesturlaub nach § 19a Abs. 1 Satz 1 übersteigt, **ansparen**, solange ihnen für mindestens ein Kind unter 12 Jahren die Personensorge zusteht (Abs. 1 Satz 1).

Die Neuregelung gibt Beamten die Möglichkeit, durch Ansparen von weiteren Urlaubstagen jenseits des Mindesturlaubsanspruchs, längere Zeiträume einer Freistellung mit Besoldung zu erhalten. Dies ermöglicht den Beamten eine weitere individuelle Ausgestaltung persönlicher Lebensphasen und stärkt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- § 21 FrUrlV NRW (Anrechnung des früheren Urlaubs):

Erholungsurlaub, der Beamten bei einer anderen Dienststelle oder während eines anderen Beschäftigungsverhältnisses für einen Zeitraum gewährt worden ist, für den nach dieser Verordnung Erholungsurlaub zusteht, ist **anzurechnen (Abs. 1)**.

**Absatz 2** enthält eine Neuregelung zu bestimmten Fallkonstellationen von **nicht beanspruchtem Erholungsurlaub vor Beginn des Beamtenverhältnisses**:

**Beginnt das Beamtenverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres**, so ist eine unmittelbar vorher beendete Zeit in einem Beamtenverhältnis bei demselben oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich des § 1 BeamStG nach Maßgabe dieser Verordnung **anzurechnen**, soweit der Urlaub zu diesem Zeitpunkt nach § 19 nicht verfallen und für diese frühere Zeit noch nicht verbraucht oder finanziell abgegolten ist (Satz 1).

Gleiches gilt bei der Übernahme aus einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis in das Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn (Satz 2).

Für eine Anrechnung nach den Sätzen 1 und 2 muss das Beamtenverhältnis **innerhalb eines Monats begründet** werden (Satz 3).

Diese Fallkonstellationen sind z. B. denkbar bei einem Wechsel des Dienstherrn (z. B. von Kommune zu Kommune oder vom Bund bzw. einem anderen Land nach NRW), beim Bestehen der Prüfung im Beamtenverhältnis auf Widerruf oder beim Wechsel aus einem Beschäftigtenverhältnis in ein Beamtenverhältnis bei demselben Dienstherrn.

Liegt zwischen Beendigung und Neubeginn nicht mehr als ein Monat, so soll demnach nach der Neuregelung in Abs. 2 noch nicht verfallener und nicht verbrauchter oder abgegoltener Erholungsurlaub berücksichtigt werden. So bleibt dem Beamten bei einer ganzjährigen Tätigkeit im öffentlichen Dienst auch beim Wechsel des Dienstherrn ein voller Anspruch auf Erholungsurlaub erhalten.

Im **Teil 7** der FrUrlV NRW finden sich gemeinsame Vorschriften zum Erholungsurlaub und Sonderurlaub, die dem bisherigen Recht entsprechen:

- § 38 (Erkrankung während des Urlaubs)
- § 39 (Antrag und Bewilligung des Urlaubs)
- § 40 (Widerruf und Verlegung eines Urlaubs).
- **§ 38 FrUrlV NRW (Erkrankung während des Urlaubs):**  
Die Zeit einer krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit während des Urlaubs wird auf den Urlaub nicht angerechnet, wenn dies unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, angezeigt wird und die Tage der Dienstunfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind (**Satz 1 Halbsatz 1**). Auf Verlangen müssen die Tage der Dienstunfähigkeit durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachgewiesen werden (**Satz 1 Halbsatz 2**).
- Soll der Urlaub fortgesetzt werden, wenn die Dienstfähigkeit des Beamten wiederhergestellt ist, bedarf es hierfür für den Urlaub über den festgelegten Zeitraum hinaus einer neuen Bewilligung (**Satz 2**).
- **§ 39 FrUrlV NRW (Antrag und Bewilligung des Urlaubs):**  
Der Urlaub wird auf Antrag bewilligt. Er ist rechtzeitig zu beantragen (**Abs. 1**).
- Während des Urlaubs muss die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte gewährleistet sein (**Abs. 2**).
- Der bisherige Abs. 1 Satz 5 (jederzeitige Erreichbarkeit während des Urlaubs) wurde gestrichen, da bereits Abs. 2 eine „ordnungsgemäße Erledigung des Dienstgeschäfte“ voraussetzt und eine weitergehende Regelung insofern entbehrlich ist.
- Lehrer an öffentlichen Schulen erhalten gemäß § 20 Abs. 4 FrUrlV NRW den Erholungsurlaub während der Schulferien (siehe auch § 12 Abs. 1 ADO). Dies hat nach einem Beschluss des OVG NRW vom

25. März 2014 – 6 B 335/14 – zur Folge, dass Lehrer sich nicht auf die in § 33 FrUrlV NRW enthaltene Regelung berufen können:

„Der Antragsteller kann sich als Lehrer an einer öffentlichen Schule nicht auf die in § 22 FrUrlV NRW enthaltene Regelung berufen, nach der dem Antrag einer Beamtin oder eines Beamten auf Gewährung von Erholungsurlaub im Anschluss an eine Kurmaßnahme zu entsprechen ist. Denn für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen ist die zeitliche Lage des Erholungsurlaubs in § 20 Abs. 4 FrUrlV NRW auf die Schulferien festgelegt. Die in § 22 FrUrlV NRW vorgesehene Verpflichtung des Dienstherrn, im Anschluss an eine Kurmaßnahme Erholungsurlaub zu gewähren, folgt hingegen aus dem Umstand, dass der Dienstherr das Urlaubsbegehren eines – nicht als Lehrer tätigen – Beamten, der die zeitliche Lage seines Erholungsurlaubs im Grundsatz selbst bestimmen kann, mit Blick auf dienstliche Belange ablehnen kann. Dafür besteht jedoch kein Raum, wenn die zeitliche Lage des Erholungsurlaubs ohnehin nicht zur Disposition der Beteiligten steht, sondern durch Verordnung verbindlich festgelegt ist.“

Lehrern an öffentlichen Schulen darf Urlaub zur Fortbildung oder zur Durchführung von Studienreisen nur während der Schulferien bewilligt werden; der Schulleiter kann Ausnahmen zulassen (**Abs. 3**).

– § 40 FrUrlV NRW (**Widerruf und Verlegung eines Urlaubs**):

**Absatz 1** entspricht der Regelung des § 9 der früheren Erholungsurlaubsverordnung:

Die Bewilligung des (Erholungs-)Urlaubs **kann** nach Abs. 1 ausnahmsweise widerrufen werden, wenn bei Abwesenheit des Beamten die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht mehr gewährleistet wäre.

Kommt es zu unvermeidbaren Mehraufwendungen für den Beamten durch den Widerruf, so werden diese entsprechend den Bestimmungen des Reisekosten- und Umzugskostenrechts ersetzt. Hierbei sind Zuwendungen, die von anderer Seite zur Deckung der Aufwendungen geleistet werden, anzurechnen. Im Übrigen gelten die Regelungen des VwVfG NRW.

**Absatz 2** entspricht den Regelungen der §§ 15 und 16 der früheren Sonderurlaubsverordnung:

Die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen (**Sonderurlaub**) ist nach Abs. 2 zu widerrufen,

- wenn der Urlaub zu einem anderen als dem bewilligten Zweck verwendet wird (vgl. auch Urteil des BVerwG vom 15. Mai 1997 – 2 C 32/96) oder
- wenn andere Gründe, die von dem Beamten zu vertreten sind, den Widerruf erfordern.



In diesem Fall ist der Urlaub auf den Erholungsurlaub des gleichen Jahres und, soweit dieser Urlaub bereits genommen ist, auf den Erholungsurlaub des folgenden Jahres anzurechnen (Abs. 2 Satz 2). Eine Erstattung von unvermeidbaren Mehraufwendungen erfolgt nicht (Abs. 2 Satz 3).

Weitere Anmerkungen zur FrUrlV NRW finden sich auch bei den Erläuterungen zu den §§ 74, 76 LBG NRW.

2. Bei der Aufstellung des Urlaubsplanes sowie bei der Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beamte, wenn zwischen diesen und dem für Urlaubserteilung zuständigen Dienstvorgesetzten kein Einverständnis erzielt wird, hat nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 5 LPVG der Personalrat mitzubestimmen. Die Zeit eines Fernbleibens vom Dienst infolge einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung ist nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Nach § 122 Abs. 2 müssen Beamte, die im Rahmen ihrer Dienstaufgaben zur Lehrtätigkeit verpflichtet sind, ihren Erholungsurlaub in der vorlesungsfreien Zeit nehmen.

## § 74 Urlaub aus anderen Anlässen, Mandatsträger

(1) Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen (Sonderurlaub) und bestimmt insbesondere

1. die Anlässe für die Urlaubsgewährung,
2. die Dauer des Sonderurlaubs,
3. die Erteilung des Urlaubs (Gewährleistung des Dienstbetriebes, Widerruf, Anrechnung auf den Erholungsurlaub),
4. die Fortzahlung von Leistungen des Dienstherrn.

Sofern eine oder mehrere Beurlaubungen ohne Dienstbezüge nach Satz 1 dreißig Tage insgesamt im Kalenderjahr nicht überschreiten, werden für die Dauer dieser Beurlaubungen Beihilfen gewährt.

(2) Stimmt ein Beamter seiner Aufstellung als Bewerber für die Wahl zum Europäischen Parlament, zum Bundestag, zum Landtag, zu der gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes oder zu einer kommunalen Vertretungskörperschaft zu, so ist ihm auf seinen Antrag innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag der zur Vorbereitung seiner Wahl erforderliche Urlaub ohne Besoldung zu gewähren. Für die Dauer der Beurlaubung werden Beihilfen gewährt.

(3) Zur Ausübung eines Mandats in der Vertretung einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes oder einer Bezirksvertretung sowie für die Tätigkeit als Mitglied eines nach Kommunalverfassungsrecht gebildeten Ausschusses ist dem Beamten der erforderliche Urlaub unter Belassung der Leistungen des Dienstherrn zu gewähren. Das gilt auch für die von einer kommunalen Vertretung gewählten ehrenamtlichen Mitglieder von Ausschüssen, die auf Grund eines Gesetzes gebildet worden sind, sowie für Beamte, die als Mitglied der Vertretung einer Gemeinde Mitglied eines Regionalrates sind.

### Erläuterungen

1. Nach Abs. 1 regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen (Sonderurlaub).

Dem ist die Landesregierung durch Erlass der Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrlV NRW) vom 10. Januar 2012 nachgekommen.

Mit Inkrafttreten der FrUrlV NRW am 19. Januar 2012 sind die folgenden Verordnungen gleichzeitig außer Kraft getreten:

- die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Land Nordrhein-Westfalen vom 4. Juli 1968,
- die Elternzeitverordnung vom 1. April 2008,
- die Erholungsurlaubsverordnung vom 14. September 1993 und
- die Sonderurlaubsverordnung vom 14. September 1993.

Die Regelungen zum **Sonderurlaub** finden sich in den §§ 25 ff. FrUrlV NRW.

Auf folgende Regelungen in der FrUrlV NRW wird besonders verwiesen:

- **§ 25 FrUrlV NRW (Urlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten sowie zur Bekämpfung von öffentlichen Notständen):**

Für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst ist Urlaub 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 in anderen als in § 74 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes genannten Fällen, wenn dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht (Abs. 1).

Beruhet eine ehrenamtliche Tätigkeit oder ein öffentliches Ehrenamt auf gesetzlicher Vorschrift, besteht aber zur Übernahme keine Verpflichtung, soll der erforderliche Urlaub gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (**Abs. 2 Satz 1**).

Zur Frage, wann eine „**ehrenamtliche Tätigkeit**“ vorliegt, führt das **VG Gelsenkirchen in seinem Urteil vom 22. Februar 2012 – 1 K 5386/10 – aus:**

„Bei der Tätigkeit des Klägers im Prüfungsausschuss der Steuerberaterkammer Westfalen-Lippe für die Prüfungen der Steuerfachwirte handelt es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit.

Dies folgt zunächst aus der gesetzlichen Wertung der §§ 56, 40 Abs. 4 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), wonach die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ehrenamtlich ist.

Dieser gesetzlichen Wertung steht auch nicht entgegen, dass für die Tätigkeit in dem Prüfungsausschuss eine Entschädigung gewährt wird. Grundsätzlich ist die Ehrenamtlichkeit einer Tätigkeit durch ihre Unentgeltlichkeit charakterisiert.

[...]

Die Gewährung einer Entschädigung steht der Ehrenamtlichkeit nur dann entgegen, wenn ihr der Charakter einer Verdienstausfallentschädigung zukommt.“

– § 26 FrUrlV NRW (Urlaub für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke):

Die Norm regelt (wie nach bisherigem Recht), dass für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen beruflichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, Urlaub unter Beschränkung auf das notwendige Maß bewilligt werden kann,

- soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist

und

- dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Für die Frage, ob dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, stellt das **VG Düsseldorf** in seinem Urteil vom 27. November 2009 – 13 K 562/09 – zur inhaltsgleichen Vorgängernorm auf folgende Aspekte ab:

„Beschreibt der Rechtsbegriff dienstliche Gründe – wie hier – einen Grund für die Versagung von Sonderurlaub, so bringt er das Interesse an der sachgemäßen und möglichst reibungslosen Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zur Geltung. Er soll die Berücksichtigung der Nachteile ermöglichen, die die Erteilung von Sonderurlaub voraussichtlich für den Dienstbetrieb mit sich bringen wird.

[...]

Nach der dem angefochtenen Bescheid vom 28. August 2008 beigegebenen Begründung wird die Versagung des beantragten Sonderurlaubs darauf gestützt, dass dienstliche Gründe entgegenstehen, weil andernfalls die Arbeitsbelastung der Behörde in nicht vertretbarer Weise erhöht würde. Mit dieser Einschätzung in Bezug auf die Arbeitsbelastung der Behörde hat sich der Leitende Oberstaatsanwalt in E innerhalb des Gewichtungsspielraums gehalten, der ihm bei der Festlegung der dienstlichen Aufgaben und der Erfordernisse der Verwaltung, insbesondere was die Art und Weise des zielführenden Einsatzes der bereitgestellten persönlichen Mittel angeht, zukommt.“

Zum Zusammenhang der Prüfung der „entgegenstehenden“ dienstlichen Gründe auf der Tatbestandsseite und der Ermessensprüfung führt das OVG NRW in seinem Beschluss vom 9. Dezember 2013 – 6 A 795/13 – aus:

„Der Umstand, dass bereits auf der Tatbestandsebene entgegenstehende dienstliche Gründe zu prüfen und ggf. festzustellen sind, hat allerdings nicht

zur Folge, dass – im Fall ihres Fehlens – zwingend der Sonderurlaub im beantragten Umfang gewährt werden müsste, weil damit sämtliche, die Interessen des Dienstherrn berücksichtigenden (dienstlichen) Erwägungen ‚verbraucht‘ wären und für die Ausübung des Ermessens kein Raum mehr bestünde. Denn diese Sichtweise lässt außer Betracht, dass mit den auf der Tatbestandsseite allein relevanten ‚entgegenstehenden‘ dienstlichen Gründen nur ein Teil der vielfältigen dienstlichen Interessen erfasst wird. Sonstige, also den Anspruch nicht von vornherein ausschließende dienstliche Gründe oder Belange sind daher für die Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlaub nicht bedeutungslos, sondern können auf der Ermessensseite berücksichtigt werden. Dort können sie allerdings nur dann eine (teilweise) Ablehnung des Gesuchs rechtfertigen, wenn sie bei sachgerechter Ermessensabwägung gegenüber den Interessen des Beamten den Vorrang verdienen.“

– § 33 FrUrlV NRW (Urlaub aus persönlichen Anlässen):

Die Norm regelt den Urlaub aus persönlichen Anlässen.

Die Sachverhalte, die bisher im Runderlass des Innenministeriums vom 7. Oktober 2008 – 24-42. 01. 14 (SMBL. NRW 203033) zum bisherigen § 11 Sonderurlaubsverordnung abschließend geregelt waren, sind in den § 33 FrUrlV NRW aufgenommen worden. Sie gelten nunmehr auch im kommunalen Bereich verbindlich und nicht nur als Empfehlung.

Die Regelungen in **Abs. 1** wurden zum Teil neu gefasst:

- a) Der Zusatz „**schwere**“ in Verbindung mit dem Wort Erkrankung wurde in den Nr. 5 und 6 des Satzes 2 gestrichen.
- b) Die Nr. 6 sieht nun vor, dass bei der Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren oder eines behinderten Kindes Urlaub in folgendem Umfang gewährt wird: bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr **pro Kind, maximal zwölf Arbeitstage im Kalenderjahr**.
- c) In den Fällen der Nr. 5 und 6 und 7 (Erkrankung eines im Haushalt des Beamten lebenden Angehörigen bzw. Kindes unter 12 Jahren oder hilfsbedürftigen, behinderten Kindes, schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes) können **auch halbe Urlaubstage** gewährt werden (**Abs. 1 Satz 5**).

zu a): Das Wort „schwere“ vor dem Wort „Erkrankung“ konnte aufgrund der Regelung in Satz ,6 gestrichen werden, weil die Regelung in Satz 6 bereits die Notwendigkeit zur Beaufsichtigung oder Betreuung der erkrankten Person ärztlich bescheinigt voraussetzt.

zu b): Die Neuregelung in Nr. 6 stellt nunmehr auch auf die Anzahl der Kinder ab. Daher konnte der bisherige Satz 5 gestrichen werden.

zu c): Die neue Möglichkeit der Gewährung von nur halben Urlaubstagen in Satz 5 erhöht mit einer familienfreundlichen Regelung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der **Abs. 2** enthält eine Neuregelung: Urlaub unter **Weitergewährung der Besoldung** soll zur Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes gewährt werden, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

- die bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und weiter fortschreitet,
- bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
- die eine **begrenzte Lebensdauer von wenigen Monaten** erwarten lässt.

Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

Durch die Neuregelung wird es einem Elternteil ermöglicht (für Beschäftigte vgl. § 45 Abs. 4 SGB V), bei einer schweren, unheilbaren Erkrankung eine längerfristige Begleitung des Kindes unter Weitergewährung der Besoldung zu erreichen. Diese Norm trägt dem Gedanken einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer familiären Extremsituation besonders Rechnung.

Nach **Abs. 3 Satz 1** ist Urlaub zu gewähren für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei einer **amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlichen Untersuchung**, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Neuregelung in **Abs. 3 Satz 2** sieht vor, dass der erforderliche Urlaub zu gewähren ist für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst für alle medizinisch erforderlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit der **Spende von Organen oder Geweben** nach §§ 8, 8a TransplantationsG.

Der neue Satz 2 gibt dem Beamten unter den genannten Voraussetzungen einen Beurlaubungsanspruch unter Weitergewährung der Besoldung.

– **§ 34 FrUrlV NRW (Urlaub in besonderen Fällen):**

Urlaub ohne Besoldung kann nach Abs. 1 Satz 1 bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Zur Frage des Vorliegens eines wichtigen Grundes führt das **VG Düsseldorf** in seinem Beschluss vom 6. September 2011 – 2 L 1342/11 – zur inhaltsgleichen Vorgängernorm aus:

„Wie alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes haben Beamte die ihnen obliegenden Verpflichtungen zur Dienstleistung grundsätzlich voll zu erfüllen. Da eine Beurlaubung aus wichtigem Grund die Erfüllung der Dienstpflichten eines Beamten tangiert, kann sie nicht schon dann in Betracht gezogen werden, wenn der Beamte seine Belange selbst für wichtig erachtet, sondern nur, wenn sie bei objektiver Betrachtung gewichtig und schutzwürdig sind. Je länger der beantragte Sonderurlaub dauern soll, um so stärker wird das öffentliche Interesse an der vollen Dienstleistung des Beamten berührt und um so höhere Anforderungen sind an die Gewichtigkeit und Schutzwürdigkeit des geltend gemachten Beurlaubungsgrundes zu stellen.

[...]

Damit dient der beantragte Sonderurlaub der Familienzusammenführung der Eheleute. Dieser Aspekt ist aber in der Regel nur in beschränktem Maße schutzwürdig, wenn die familiäre Trennung auf dem eigenen Willensentschluss eines Familienmitglieds beruht.“

Das **OVG NRW** hat in seinem Beschluss vom 20. April 2014 – 1 A 142/12 – für die dem § 34 FrUrlV NRW vergleichbare Bundesnorm entschieden, dass ein solcher Sonderurlaub für die Ableistung des **juristischen Vorbereitungsdienstes** nicht gewährt werden kann. Es verneint hier das Vorliegen einer Ausnahmesituation, die sich für den Beamten als Zwangslage darstellen müsse.

Im **Teil 7** der FrUrlV NRW finden sich gemeinsame Vorschriften zum Erholungsurlaub und Sonderurlaub, die dem bisherigen Recht entsprechen:

- § 38 (Erkrankung während des Urlaubs)
- § 39 (Antrag und Bewilligung des Urlaubs)
- § 40 (Widerruf und Verlegung eines Urlaubs).
- **§ 38 FrUrlV NRW (Erkrankung während des Urlaubs):**  
Die Zeit einer krankheitsbedingten Dienstunfähigkeit während des Urlaubs wird auf den Urlaub nicht angerechnet, wenn dies unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, angezeigt wird und die Tage der Dienstunfähigkeit durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind (**Satz 1 Halbsatz 1**). Auf Verlangen müssen die Tage der Dienstunfähigkeit durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachgewiesen werden (**Satz 1 Halbsatz 2**).
- Soll der Urlaub fortgesetzt werden, wenn die Dienstfähigkeit des Beamten wiederhergestellt ist, bedarf es hierfür für den Urlaub über den festgelegten Zeitraum hinaus einer neuen Bewilligung (**Satz 2**).
- **§ 39 FrUrlV NRW (Antrag und Bewilligung des Urlaubs):**  
Der Urlaub wird auf Antrag bewilligt. Er ist rechtzeitig zu beantragen (**Abs. 1**).

Während des Urlaubs muss die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte gewährleistet sein (**Abs. 2**). Der bisherige Abs. 1 Satz 5 (jederzeitige Erreichbarkeit während des Urlaubs) wurde gestrichen, da bereits Abs. 2 eine „ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte“ voraussetzt und die weitergehende Regelung insofern entbehrlich ist.

Lehrer an öffentlichen Schulen erhalten gemäß § 20 Abs. 4 FrUrlV NRW den Erholungsurlaub während der Schulferien (siehe auch § 12 Abs. 1 ADO).

Lehrern an öffentlichen Schulen darf Urlaub zur Fortbildung oder zur Durchführung von Studienreisen nur während der Schulferien bewilligt werden; der Schulleiter kann Ausnahmen zulassen (**Abs. 3**).

– **§ 40 FrUrlV NRW (Widerruf und Verlegung eines Urlaubs):**

**Abs. 1** entspricht der Regelung des § 9 der früheren Erholungsurlaubsverordnung:

Die Bewilligung des (**Erholungs-**)Urlaubs **kann** nach Absatz 1 ausnahmsweise widerrufen werden, wenn bei Abwesenheit des Beamten die ordnungsgemäße Erledigung der Dienstgeschäfte nicht mehr gewährleistet wäre.

Kommt es zu unvermeidbaren Mehraufwendungen für den Beamten durch den Widerruf, so werden diese entsprechend den Bestimmungen des Reisekosten- und Umzugskostenrechts ersetzt. Hierbei sind Zuwendungen, die von anderer Seite zur Deckung der Aufwendungen geleistet werden, anzurechnen. Im Übrigen gelten die Regelungen des VwVfG NRW.

**Abs. 2** entspricht den Regelungen des §§ 15 und 16 der früheren Sonderurlaubsverordnung:

Die Bewilligung von Urlaub aus anderen Anlässen (**Sonderurlaub**) ist nach Abs. 2 zu widerrufen,

- wenn der Urlaub zu einem anderen als dem bewilligten Zweck verwendet wird (vgl. auch Urteil des BVerwG vom 15. Mai 1997 – 2 C 32/96) oder
- wenn andere Gründe, die von dem Beamten zu vertreten sind, den Widerruf erfordern.

In diesem Fall ist der Urlaub auf den Erholungsurlaub des gleichen Jahres und, soweit dieser Urlaub bereits genommen ist, auf den Erholungsurlaub des folgenden Jahres anzurechnen (**Abs. 2 Satz 2**). Eine Erstattung von unvermeidbaren Mehraufwendungen erfolgt nicht (**Abs. 2 Satz 3**).

Weitere Anmerkungen zur FrUrlV NRW finden sich auch bei den Erläuterungen zu den §§ 73, 76 LBG NRW.



Ebenfalls zu beachten sind in diesem Zusammenhang

- der RdErl. vom 5. Oktober 1992 (vgl. Bereich D 73 Seite 3) betr. Richtlinien für die Entsendung von Landesbediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen, und die Anlage 2 dieses RdErl. (vgl. Bereich D 73 Seite 8i), betr. den zeitweiligen Einsatz von Beschäftigten des Landes in Dienststellen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften,
- der RdErl. vom 13. Oktober 1998 (vgl. Bereich D 73 Seite 8k) betr. Richtlinien für die Beurlaubung von Beschäftigten des Landes NRW zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit und die Anlage 2 dieses RdErl. (vgl. Bereich D 73 Seite 13) betr. Richtlinien für Reisen von Beschäftigten des Landes NRW, die im Auftrage der Bundesregierung für kurze Zeit in Entwicklungsländern als Gutachter oder Sachverständige tätig werden.

Die Auswirkungen einer Beurlaubung auf das Besoldungsdienstalter ergeben sich aus § 28 Abs. 2 und 3 ÜBesG NRW. Nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 LBeamtVG NRW bleibt die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge bei der Bemessung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit unberücksichtigt, wenn nicht spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient.

Nach § 9 Abs. 3 des Gesetzes über die Sonn- und Feiertage i. d. F. der Bekanntmachung vom 23. April 1989 (SGV. NRW. S. 113) steht den bekenntniszugehörigen Beamten das Recht zu, an den in § 9 Abs. 1 des Gesetzes genannten jüdischen Feiertagen (Neujahrstag – zwei Tage –, Versöhnungstag) von der Arbeit fernzubleiben.

2. Wer sich um einen Sitz im Europäischen Parlament, im Bundestag, im Landtag, in der gesetzgebenden Körperschaft eines Landes oder in einer kommunalen Vertretung **bewirbt**, hat nach Abs. 2 innerhalb der letzten zwei Monate vor dem Wahltag **Anspruch auf Urlaub ohne Besoldung**; vgl. wegen der Wahl in das Europäische Parlament auch § 8 Abs. 2 des Europaabgeordnetengesetzes (Bereich C 75 Seite 1). Wegen der Folgen einer solchen Beurlaubung vgl. Erl. 2 Abs. 2. Der Anspruch auf Beihilfen bleibt während eines Wahlvorbereitungsurlaubs jedoch erhalten; das gilt nach § 113 Abs. 2 Satz 1 für die freie Heilfürsorge der Polizeivollzugsbeamten entsprechend.
3. Bewerben sich Beamte um einen Sitz in einer kommunalen Vertretung, so ist ihnen nach § 13 Abs. 2 des Kommunalwahlgesetzes (vgl. Bereich C 75 Seite 13) der **zur Vorbereitung der Wahl erforderliche Urlaub** auch

dann zu erteilen, wenn im Falle ihrer Wahl ein Hindernis für die gleichzeitige Zugehörigkeit zur Vertretung gem. § 13 Abs. 1 dieses Gesetzes vorliegen würde. Wird ein Beamter in eine kommunale Vertretung gewählt oder soll er in einer Bezirksvertretung, in einem der in **Abs. 3** bezeichneten Ausschüsse oder als Mitglied der Vertretung einer Gemeinde in einem Bezirksplanungsrat tätig werden, so ist ihm der zur Ausübung des Mandats erforderliche Urlaub **unter Belassung der Leistungen des Dienstherrn** zu gewähren; das gilt – mit Ausnahme des letztgenannten Falles – nur für die Tätigkeit in einer Vertretung oder einem nach Kommunalverfassungsrecht oder aufgrund eines Gesetzes gebildeten Ausschuss, nicht jedoch für die Tätigkeit der Mitglieder dieser Gremien in anderen Gremien.

Das kommunale Mandat wird ehrenamtlich neben dem Beruf ausgeübt. Der Urlaubsanspruch zur Ausübung eines kommunalen Mandats i. S. v. Abs. 3 richtet sich insoweit auf die Befreiung von einer zeitlich festgelegten Dienstleistungspflicht des Beamten, die mit einer zeitlich festgelegten Mandatstätigkeit zusammentrifft, sodass der Beamte ohne Urlaub an der Mandatstätigkeit unmittelbar gehindert wäre.

Mit dem **Gesetz zur Stärkung des kommunalen Ehrenamtes** und zur Änderung weiterer kommunalverfassungsrechtlicher Vorschriften vom 18. September 2012 (GV. NRW. S. 421) sind zwecks Stärkung des kommunalen Ehrenamtes die Normen, die sich auf die Freistellung von Rats-/Kreistagsmitgliedern, Mitgliedern der Bezirksvertretungen oder Mitgliedern der Ausschüsse beziehen, neu gefasst worden, vgl. in §§ 44 Abs. 2 GO, 29 Abs. 2 KrO, 16 Abs. 1 Landschaftsverbandsordnung, 12 Abs. 2 des Gesetzes über den Regionalverband Ruhr, 4a des Gesetzes über den Landesverband Lippe (siehe unter C 1/1 ff.).

§ 44 Abs. 3 GO regelt nunmehr Folgendes:

Zur Teilnahme an kommunalpolitischen Bildungsveranstaltungen, die der Ausübung ihres Mandats förderlich sind, haben Rats-/Kreistagsmitglieder, Mitglieder der Bezirksvertretungen oder Mitglieder der Ausschüsse einen Anspruch auf **Urlaub an bis zu acht Arbeitstagen** in jeder Wahlperiode, jedoch an nicht mehr als vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen im Jahr. Für die Zeit des Urlaubs besteht nach diesem Gesetz kein Anspruch auf Lohn oder Gehalt; weitergehende Vorschriften bleiben unberührt. Der Verdienstausfall und die Kinderbetreuungskosten sind nach Maßgabe der Regelungen des § 45 Abs. 1 bis 3 zu ersetzen.

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr darf den Urlaub zu dem von dem Beschäftigten mitgeteilten Zeitpunkt ablehnen, wenn zwingende betriebliche Belange oder Urlaubsanträge anderer Beschäftigter entgegenstehen.

4. Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 des Eignungsübungsgesetzes vom 20. Januar 1956 (vgl. Bereich C 11 Seite 1) ist ein Beamter oder Richter, der zu einer **Eignungsübung** einberufen wird, für die Dauer der Eignungsübung ohne

Dienstbezüge beurlaubt. Nach § 7 Abs. 6 Satz 2 des Gesetzes ist der Urlaub um höchstens weitere vier Monate verlängert, wenn bis zum Ablauf der ersten vier Monate der Eignungsübung die Eignung des Beamten oder Richters wegen Krankheit von mehr als vier Wochen nicht endgültig beurteilt worden ist und der Beamte oder Richter aus diesem Grunde die Eignungsübung freiwillig fortsetzt. § 7 Abs. 3 Satz 2 des Eignungsübungsgesetzes ermächtigt die Bundesregierung, durch Rechtsverordnung zu regeln, inwieweit der Erholungsurlaub aus dem Dienstverhältnis als Beamter oder Richter von den Streitkräften (= Bundeswehr) gewährt wird. Diese Regelung ist durch § 4 der Verordnung zum Eignungsübungsgesetz vom 15. Februar 1956 (BGBl. I S. 71) getroffen worden.

Wird ein Beamter zu einer Wehrübung einberufen, so ist er nach § 9 Abs. 2 des Arbeitsplatzschutzgesetzes für die Dauer der Wehrübung mit Bezügen beurlaubt, die ihm während dieser Zeit von seinem Dienstherrn wie bei einem Erholungsurlaub, jedoch ohne etwaige mit Rücksicht auf diesen gewährte besondere Zuwendungen zu zahlen sind. Wegen des den einberufenen Beamten zustehenden Erholungsurlaubs erklärt § 9 Abs. 8 des Arbeitsplatzschutzgesetzes den § 4 Abs. 1, 2 und 4 bis 6 dieses Gesetzes für entsprechend anwendbar. Vergleiche im Übrigen auch die §§ 10, 11 Abs. 3, 16 und 16 a des Arbeitsplatzschutzgesetzes.

Nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 des Zivildienstgesetzes (vgl. Bereich C 3 Seite 4a) gelten die Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes für den Zivildienst entsprechend.

5. Besondere Vorschriften zur Freistellung und Beurlaubung von Professoren an Universitäten und Hochschulen enthält § 40 HG.

## § 76

## Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Arbeitsschutz

(1) Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Sie trifft insbesondere Regelungen über

1. Beschäftigungsverbote und Stillzeiten,
2. die Zahlung von Besoldung und Mutterschaftsgeld,
3. Arbeitserleichterungen,
4. Entlassungsverbote,
5. die Unterrichtspflicht der Beamtin gegenüber dem Dienstherrn,
6. die Kostenübernahme für ärztliche Zeugnisse durch den Dienstherrn.

(2) Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Elternzeit sowie über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegezeit auf Beamte. Sie trifft insbesondere Regelungen über

1. die Voraussetzungen der Inanspruchnahme,
2. die Dauer,
3. den Entlassungsschutz,
4. die Kostenübernahme für ärztliche Bescheinigungen durch den Dienstherrn.

Für die Dauer der Elternzeit und Pflegezeit gilt § 71 Abs. 3 entsprechend.

(3) Die Landesregierung regelt durch Rechtsverordnung, ob und inwieweit die nach § 18 oder § 19 des Arbeitsschutzgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen gelten. Durch Rechtsverordnung der Landesregierung kann ferner bestimmt werden, dass Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes für bestimmte Tätigkeiten ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange, insbesondere die Aufrechterhaltung oder die Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit, dies zwingend erfordern, und wie in diesen Fällen die Sicherheit und der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter Berücksichtigung der Ziele des Arbeitsschutzes auf andere Weise gewährleistet werden. Das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965) in der jeweils geltenden Fassung gilt für jugendliche Beamte entsprechend. Soweit die Eigenart des Polizeivollzugsdienstes und die Belange der inneren Sicherheit es erfordern, kann das Innenministerium durch Rechtsverordnung Ausnahmen von den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes für jugendliche Polizeivollzugsbeamte zulassen.

## § 46 BeamtStG Mutterschutz und Elternzeit

Mutterschutz und Elternzeit sind zu gewährleisten.

### Amtliche Begründung (BT-Drs. 16/4027)

#### Zu § 46 (Mutterschutz und Elternzeit)

Entsprechend der verfassungsrechtlichen Fürsorge- und Schutzpflicht besteht die Verpflichtung, die Gruppen von Beamtinnen und Beamten, die zu dem durch das Mutterschutzgesetz und die Elternzeitregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschützten Personenkreis gehören, ebenfalls besonders zu schützen. Die Regelung der Einzelheiten bleibt dem Landesgesetzgeber vorbehalten.

## Erläuterungen

1. Die Vorschrift enthält die Ermächtigung zum Erlass von Rechtsverordnungen betr.
  - eine der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen,
  - eine der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften über die Elternzeit sowie über die kurzzeitige Arbeitsverhinderung und Pflegezeit auf Beamte.

Dem ist die Landesregierung durch Erlass der Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (**Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrlV NRW**) vom 10. Januar 2012 nachgekommen.

Mit Inkrafttreten der FrUrlV NRW am 19. Januar 2012 sind die folgenden Verordnungen gleichzeitig außer Kraft getreten:

- die Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen im Land Nordrhein-Westfalen vom 4. Juli 1968,
- die Elternzeitverordnung vom 1. April 2008,
- die Erholungsurlaubsverordnung vom 14. September 1993 und
- die Sonderurlaubsverordnung vom 14. September 1993.

Auf folgende Regelungen in der FrUrlV NRW wird besonders verwiesen:

– **§ 2 FrUrlV NRW (Arbeitstage):**

§ 2 definiert die „Arbeitstage“ i. S. d. FrUrlV NRW. Im neuen Satz 2 der Vorschrift wird klargestellt, dass bei einer Verteilung einer Dienstschicht auf zwei Kalendertage nur der erste Kalendertag als Arbeitstag i. S. d. Satzes 1 (für die Berechnung des Urlaubs) berücksichtigt wird. Dies dient einer Vermeidung von Nachteilen für Beamte, die im Schichtdienst arbeiten.

– **§ 7 FrUrlV NRW (Ärztliche Untersuchungen):**

Die Norm stellt klar, dass die Beamtin zeitlich unabhängig von dienstlichen Interessen jederzeit das Recht hat, die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlichen ärztlichen Untersuchungen wahrzunehmen. § 16 Mutterschutzgesetz gilt entsprechend.

– **§ 9 FrUrlV NRW (Anwendung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes):**

Nach § 9 haben Beamte Anspruch auf Elternzeit ohne Besoldung in entsprechender Anwendung des § 15 Abs. 1-3 und § 16 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 in der jeweils geltenden Fassung, soweit keine abweichende Regelung in der FrUrlV NRW getroffen ist. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten (bisher: 12 Monaten) kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden (§ 9 FrUrlV NRW i. V. m. § 15 Abs. 2 Satz 2 BEEG). Hierfür bedarf es keiner Zustimmung des Dienstherrn.

Ebenfalls ohne Zustimmung des Dienstherrn kann jeder Elternteil seine Elternzeit auf drei (bisher: zwei) Zeitabschnitte verteilen (§ 9 FrUrlV NRW i. V. m. § 16 Abs. 1 Satz 6 1. Halbsatz BEEG). Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Dienstherrn möglich (§ 9 FrUrlV NRW i. V. m. § 16 Abs. 1 Satz 6 2. Halbsatz BEEG).

– **§ 10 FrUrlV NRW (Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit):**

Nach **Abs. 1** ist Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bei ihrem Dienstherrn während der Elternzeit bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Gemäß **Abs. 2 Satz 1** darf mit Genehmigung der zuständigen Dienstbehörde während der Elternzeit auch eine Teilzeitbeschäftigung **außerhalb** des Beamtenverhältnisses im Umfang von 30 Stunden wöchentlich ausgeübt werden.

Mit der Regelung des neuen **Abs. 2 Satz 3** gilt diese Obergrenze nicht für eine Tätigkeit als **Tagespflegeperson** i. S. v. § 23 SGB VIII, sofern nicht mehr als fünf Kinder in Kindertagespflege betreut werden.

Die Neuregelung übernimmt die für den Tarifbereich geltende Norm des § 15 Abs. 4 Satz 2 BEEG für die Beamten.

– **§ 13 FrUrlV NRW (Krankenversicherung):**

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 werden den Beamten die Beiträge für die Krankenversicherung während der Elternzeit in Höhe von monatlich 31 Euro erstattet, wenn ihre Besoldung im Monat vor Beginn der Elternzeit ein Zwölftel der allgemeinen Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten.

Der Zuschuss von 31 Euro stellt eine Pauschale dar, die nicht abhängig ist von der Höhe oder der Aufteilung der Kranken- und Pflegeversicherungskosten.

§ 13 ist nicht anzuwenden auf Anspruchsberechtigte der freien Heilfürsorge, da der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht bereits durch die Übernahme der Krankheitskosten für diesen Personenkreis Rechnung trägt.

Für die Dauer einer Elternzeit, für welche nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz Anspruch auf die Zahlung von Elterngeld besteht und Zahlungen nach dem BEEG bezogen werden, werden Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe **A 8** sowie Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung über die Erstattung nach Abs. 1 hinaus in voller Höhe erstattet, soweit sie auf einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen entfallen (§ 13 Abs. 2 FrUrlV NRW).

Für den genannten Zeitraum und Personenkreis erfolgt die Erstattung unabhängig vom Umfang einer möglichen Teilzeitbeschäftigung. Für den darüber hinausgehenden Zeitraum der Elternzeit ist die Erstattung vom Umfang der Teilzeitbeschäftigung abhängig.

– **§ 16 FrUrlV NRW (kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und sonstige Freistellungen):**

In entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 1 und 2, der §§ 3 Abs. 1 bis 6, § 4 und des § 7 Abs. 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 in der jeweils geltenden Fassung haben Beamte nach Abs. 1 des § 16 FrUrlV NRW Anspruch

1. dem Dienst bis zu 10 Arbeitstage fernzubleiben (**kurzzeitige Arbeitsverhinderung**) oder

2. vom Dienst teilweise oder vollständig freigestellt zu werden bis zur Dauer von maximal
  - a) sechs Monaten (**Pflegezeit**, Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Angehöriger) oder
  - b) drei Monaten (**Begleitung letzte Lebensphase**),
 soweit in der FrUrlV NRW nichts Abweichendes geregelt ist.

Die Pflegebedürftigkeit ist entsprechend den §§ 2 Abs. 2 und 3 Abs. 2 des Pflegezeitgesetzes nachzuweisen (§ 16 Abs. 2 FrUrlV NRW).

Diese Neuregelungen führen zu einer Optimierung der Handlungsoptionen im Falle einer notwendig werdenden Pflege von nahen Angehörigen der Beamten.

Die Freistellung nach Abs. 1 Nr. 1 erfolgt im Umfang von **neun Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung**, soweit keine andere Person bezahlte Freistellung im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung für dieselbe pflegebedürftige Person in Anspruch nimmt (Abs. 3 Satz 1). In dem Umfang, in dem dies zutrifft, können Beamte die Freistellung ohne Besoldung für maximal neun Arbeitstage beanspruchen.

Nach § 16 Abs. 4 FrUrlV NRW ist Beamten für die Dauer der Freistellungen nach §§ 3, 4 des Pflegezeitgesetzes auf Antrag auch eine **Teilzeitbeschäftigung** nach § 67 LBG (unterhältige Teilzeitbeschäftigung) zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Für eine Teilzeitbeschäftigung mit wenigstens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit i. S. d. § 3 Pflegezeitgesetz findet sich die Regelung in § 66 LBG NRW (Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen).

Die vollständigen oder teilweisen Freistellungen nach § 3 Pflegezeitgesetz unterbrechen eine Elternzeit, Beurlaubung nach §§ 70, 71 LBG NRW oder eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 64, 66 LBG NRW (**Abs. 5**). Sie sind spätestens zwei Wochen vor Beginn schriftlich zu beantragen.

Weitere Anmerkungen zu den §§ 17 ff. FrUrlV NRW finden sich bei den Erläuterungen zu den §§ 73, 74 LBG NRW.

2. In § 76 Abs. 3 werden die Ermächtigungen zum Erlass von **Rechtsverordnungen** im Bereich des Arbeitsschutzes zusammengefasst.
3. Mit § 18 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Pflichten der Arbeitgeber und der Beschäftigten im Arbeitsschutz näher zu bestimmen. Rechtsverordnungen



## § 76

nach § 18 ArbSchG können auch erlassen werden, soweit dies zur Durchführung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der Europäischen Gemeinschaften oder von Beschlüssen internationaler Organisationen oder von zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die Sachbereiche des ArbSchG betreffen, erforderlich ist (§ 19 ArbSchG). Für die Beamten des Landes, der Gemeinden und der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts regelt das Landesrecht, ob und inwieweit die nach dem ArbSchG erlassenen Verordnungen gelten (§ 20 ArbSchG); dem dient diese Ermächtigung.

4. Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für alle Beamten unter 18 Jahren entsprechend. Soweit erforderlich, kann das Innenministerium für jugendliche Polizeivollzugsbeamte durch Verordnung Ausnahmen von den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zulassen.