

ERHOLUNGSURLAUB

Gesetzliche Grundlagen und Anwendung in der Praxis

- [1. Gesetzliche Grundlagen](#)
- [2. Verbrauch des Erholungsurlaubes](#)
- [3. Verfall des Erholungsurlaubes](#)
- [4. Ausmaß des Erholungsurlaubes LBG](#)
- [5. Ausmaß des Erholungsurlaubes LVBG und DPL](#)
- [6. Urlaubsabgeltung bei Dienstende](#)

1. Gesetzliche Grundlagen

NÖ Landes-Bedienstetengesetz (LBG):

§§ 46 und 47 (Erholungsurlaub, Ausmaß des Erholungsurlaubes)

§ 132 b und c (Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben; z.B. Bestimmungen zum Nichtverfall von Erholungsurlaub ab dem 60. Lebensjahr und Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub für Bedienstete ab dem 55. Lebensjahr)

Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG):

§§ 43 - 45 (Erholungsurlaub, Ausmaß des Erholungsurlaubes)

§ 46 (Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben)

§ 71 Abs. 11 (Übergangsbestimmungen zur Weiteranwendung früherer Urlaubsansprüche)

Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (DPL 1972): §§ 41 und 42

NÖ Spitalsärztegesetz 1992 (SÄG): §§ 35 und 40

Weiterführende Informationen - insbesondere auch zum Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Spitalsärztegesetz (SÄG) sowie zum Themenkreis bezahlter und unbezahlter Sonderurlaub - finden sich auf der Homepage des ZBR in der **Broschüre „Dienstplangestaltung“** welche die aktuell geltende Vorschrift zu diesem Thema „Urlaub, Dienstfreistellung“ vom 18. Juli 2019 beinhaltet:

https://www.zbr.or.at/service_und_hilfestellungen/broschueren

2. Verbrauch des Erholungsurlaubes: LBG, LVBG und DPL

Der jährliche Erholungsurlaub kann in mehreren Teilen gewährt werden, **ein Urlaubsteil muss jedoch mindestens 80 Arbeitsstunden** betragen (bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend der regelmäßigen Wochenarbeitszeit).

Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände kann auf Antrag ein **Urlaubsvorgriff** gewährt werden.

Laut gesetzlichen Vorgaben ist „die Festlegung des Erholungsurlaubes unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten Rücksicht zu nehmen ist. Bedienstete mit schulpflichtigen Kindern sind für die Zeit der Schulferien bevorzugt einzuteilen.“

Dem **Betriebsrat** steht bei der Urlaubseinteilung und deren Änderung ein **Mitwirkungsrecht** zu.

In der Praxis ist die **Festlegung des Urlaubes zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn einvernehmlich festzulegen**.

Für jeden Urlaub ist ein Antrag und eine Genehmigung erforderlich!

Bedienstete haben seit 2019 Anspruch auf einen „**persönlichen Feiertag**“ pro Jahr. Dieser Urlaubstag kann von den Bediensteten **einseitig festgelegt** werden kann, es bedarf dazu einer schriftlichen Bekanntgabe spätestens 3 Monate im Vorhinein.

Liegen aus Sicht der Dienststellenleitung dienstliche Gründe vor, die einem Antritt des persönlichen Feiertages entgegenstehen, ist ein Antrag auf Dienstleistung am persönlichen Feiertag bei der NÖ Landesgesundheitsagentur - Personalservice GmbH einzubringen. Dieser ist so zeitgerecht schriftlich zu stellen, dass die Entscheidung hierüber noch vor dem persönlichen Feiertag erfolgen kann. In diesem Antrag ist auszuführen, in welchem Ausmaß und aus welchen Gründen eine Dienstleistung erforderlich ist sowie die konkrete Dienstzeit an diesem Tag laut Dienstplan darzulegen.

Im Fall einer Dienstleistung am persönlichen Feiertag haben die Bediensteten für jede an diesem Tag geleistete Dienststunde zusätzlich einen Anspruch auf 0,577% des Dienstbezuges, ohne dass ein Erholungsurlaub verbraucht wird. Für die Anweisung dieses Anspruches ist von der Dienststellenleitung die an diesem Tag tatsächliche erbrachte Dienstleistungsdauer an die Personalservice GmbH zu übermitteln.

Bediensteten, die **vorzeitig vom Urlaub zurückgerufen** oder einen **bereits bewilligten Urlaub aus dienstlichen Gründen** (z.B. Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes) **nicht antreten dürfen**, **gebührt der Ersatz der dadurch entstandenen Mehrauslagen** (z.B. Stornogebühren).

Bediensteten, die **Turnus- oder Wechseldienst** leisten, gebührt der Erholungsurlaub im gleichen Ausmaß wie den übrigen Bediensteten. Für die Feststellung der Anzahl der Urlaubsstunden, die beim Verbrauch eines Urlaubsteiles anfallen, ist die Erstellung eines fiktiven Dienstplanes erforderlich. In diesen **Dienstplan** ist jene Dienstleistung aufzunehmen, die die Bediensteten zu erbringen hätten, wären sie nicht auf Urlaub. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass im Durchschnitt eine **wöchentliche Dienstleistung von 40 Stunden** (bei Turnusdienst auch in Wochen mit einem Feiertag oder Normatag) zu erbringen ist.

Anzustreben ist bei Vollbeschäftigung eine Planung im Solldienstplan mit 8 Stunden pro Urlaubstag von Montag bis Freitag (Samstag und Sonntag im Idealfall dienstfrei).

Soweit in begründeten Fällen **nach Erstellung des Solldienstplanes** kurzfristig ein Urlaub beantragt wird, erfolgt die Abrechnung der Urlaubsstunden entsprechend den Vorgaben des Solldienstplans.

3. Verfall des Erholungsurlaubes: LBG und LVBG

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, soweit er nicht bis zum **31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres** verbraucht wurde.

Davon abweichend verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub **im Falle der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses**, soweit er nicht bis zum **31. März** des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht wurde.

Bei Bediensteten, die einen Mutterschafts- bzw. Vaterschaftskarenzurlaub oder einen Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes in Anspruch genommen haben, verschiebt sich der Verfallstermin um den Zeitraum dieses Karenzurlaubes bzw. Sonderurlaubes.

Beispiele für das Kalenderjahr 2021:

Jahr 2019: Resturlaub 50 Stunden; Jahr 2020 Resturlaub 200 Stunden;

Urlaubsanspruch im Jahr 2021: 200 Stunden

Resturlaub aus dem Jahr 2019 verfällt grundsätzlich mit 31.12.2021 usw. (1. Absatz).

Endet das Dienstverhältnis jedoch mit 30. September 2021 muss der Resturlaub aus dem Jahr 2019 bis 31. März 2021 verbraucht werden, weil er sonst verfällt (2. Absatz).

Befindet sich eine Bedienstete ein Jahr in Mutterschaftskarenzurlaub (und hat ihren Gebührenurlaub nicht im Anschluss an den Mutterschutz konsumiert, sondern eine „Urlaubsverzögerung“ vorgenommen), verschieben sich die Verfallfristen für die Urlaube aus den Jahren 2019 bis 2021 um diesen Zeitraum (3. Absatz).

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass bei einer „Urlaubsverzögerung“ nur der aliquote Urlaubsanspruch für das Jahr besteht in dem der Mutterschaftskarenzurlaub beginnt. Wird der Urlaub im Anschluss an den Mutterschutz konsumiert, besteht Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub.

Der Mutterschutz endet mit 31.3.2021. Bei Urlaubskonsumation im Anschluss an den Mutterschutz können 200 Stunden für das Jahr 2021 verbraucht werden; bei „Urlaubsverzögerung“ können 50 Stunden „mitgenommen“ werden.)

Die Dienststellenleitungen sind vom Arbeitgeber angehalten darauf zu achten, dass kein Urlaub verfällt. Zu diesem Zweck sollen die MitarbeiterInnen rechtzeitig nachweislich über einen drohenden Urlaubsverfall informiert und aufgefordert werden in Abstimmung mit der Dienststellenleitung diesen Erholungsurlaub zu konsumieren.

Im Zuge der **Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben** wurde abweichend von dieser generellen Regelung zum Urlaubsverfall festgelegt, dass der 160 Arbeitsstunden übersteigende und unverbrauchte Erholungsurlaub **bei vollbeschäftigten Bediensteten ab dem 60. Lebensjahr** nicht mehr zum jeweiligen Verfallszeitpunkt verfällt (§ 132b LBG).

Bei einer Teilzeitbeschäftigung in dem Kalenderjahr, in dem der vom Verfall betroffene Urlaubsanspruch entstanden ist, reduzieren sich die 160 Arbeitsstunden entsprechend dem Ausmaß der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit.

Der Verbrauch dieses nicht verfallenen Erholungsurlaubes **hat frühestens unmittelbar vor dem tatsächlichen Pensionsantritt zu erfolgen** und ist frühestens ein Jahr und spätestens drei Monate vor der **beabsichtigten Inanspruchnahme zu beantragen**.

Sofern nicht wesentliche dienstliche Interessen entgegenstehen, kann auf Antrag ein vorzeitiger (teilweiser) Verbrauch bei Vorliegen von besonders berücksichtigungswürdigen Umständen durch den Arbeitgeber genehmigt werden.

4. Ausmaß des Erholungsurlaubes LBG

Der Erholungsurlaub gebührt jährlich im folgenden Ausmaß:

- bis zum vollendeten 43. Lebensjahr: 200 Arbeitsstunden
- ab dem vollendeten 43. Lebensjahr: 240 Arbeitsstunden

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß ist bereits gegeben, wenn im Urlaubsjahr das 43. Lebensjahr vollendet wird.

Für „**begünstigt Behinderte**“ *) erhöht sich das Urlaubsausmaß um **40 Arbeitsstunden** **). Die Vorlage des Bescheides des Sozialministeriumservice beim Arbeitgeber über den festgestellten Grad der Behinderung ist erforderlich. Wird der Bescheid erst zu einem späteren Zeitpunkt vorgelegt, besteht Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß erst ab dem Kalenderjahr in dem der Nachweis vorgelegt wird.

*) Erwerbsfähige Menschen können den Status eines „begünstigt Behinderten“ erhalten, wenn vom Sozialministeriumservice bescheidmäßig ein mindestens 50 %-iger Grad einer Behinderung festgestellt wird.

***) bei Vollbeschäftigung, sonst aliquot nach dem Beschäftigungsausmaß

Bei **Teilzeitbeschäftigung** verringert sich der Erholungsurlaub entsprechend dem Beschäftigungsausmaß. Ändert sich das Beschäftigungsausmaß von Bediensteten im Verlauf des Kalenderjahres, so fallen in das Urlaubsjahr Zeiten, die für das Urlaubsausmaß verschieden zu werten sind.

Für alle verschieden zu wertende Zeiträume sind Teilurlaube zu ermitteln (siehe nachstehende Formel). Die Summe aller Teilurlaube ergibt den Jahresurlaub. Ergeben sich bei der Bildung der Summe Bruchteile, so ist diese auf ¼ Stunden aufzurunden.

Formel für die Berechnung des Teilurlaubes:

$$\frac{\text{Volles Urlaubsausmaß +)} \times \text{wöchentliche Arbeitsverpflichtung} \times \text{Anzahl der Monate ++)}}{40 \times 12}$$

+) Urlaubsausmaß, auf das Anspruch bestanden hätte, wenn im Laufe des Jahres keine Freistellung erfolgt wäre oder keine Teilbeschäftigung vorgelegen hätte.

++) Anzahl der Monate, die in den Zeitraum fallen, für den der Teilurlaub ermittelt wird. Handelt es sich bei diesem Zeitraum um keine vollen Monate, so tritt im Zähler an die Stelle der Anzahl der Monate die Anzahl der Kalendertage, im Nenner an die Stelle der Zahl 12 die Zahl 360. Für die Ermittlung der Anzahl der Kalendertage ist der Monat einheitlich mit 30 Tagen zu werten.

Beispiele dazu vgl. Vorschrift „Urlaub, Dienstfreistellung“ vom 18. Juli 2019 in der Broschüre „Dienstplangestaltung“.

Für das **Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis beginnt**, beträgt der Urlaubsanspruch für jeden begonnenen Monat der Dienstleistung **ein Zwölftel des jährlichen Urlaubsausmaßes**.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines **Sonderurlaubes unter Entfall der Bezüge** (z. B. Mutterschafts-/Vaterkarenzurlaub, Bildungskarenz), einer Familienhospizfreistellung, einer Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, oder eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes, ist der **Erholungsurlaub um den Anteil zu kürzen**, der dem Anteil der Dauer der Abwesenheit im Kalenderjahr entspricht.

Bei einer Einberufung zu einer Kader- bzw. Truppenübung tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt. Mehrere derartige Einberufungen innerhalb des Urlaubsjahres sind zusammenzurechnen.

Die sich bei diesen Berechnungen ergebenden Bruchteile von Urlaubsstunden werden auf $\frac{1}{4}$ Urlaubsstunden aufgerundet.

Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub (§ 132c LBG):

Bediensteten, die das **55. Lebensjahr** vollendet haben und seit mindestens einem Jahr ununterbrochen in **Vollbeschäftigung** stehen, kann auf Antrag beim Arbeitgeber ein **zusätzlicher Erholungsurlaub von 14,5 Stunden pro Monat** gewährt werden, soweit kein dienstliches Interesse entgegensteht.

Dieser zusätzliche Erholungsurlaub wird monatlich durch ein **10%-iges Einbehalten** vom weiterhin zu 100% gebührenden Dienstbezug (die Bediensteten leisten nach wie vor als Vollbeschäftigte 40 Wochenstunden) erworben. Als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung als auch für die Lohnsteuer werden 90% des Dienstbezuges herangezogen. Da Bedienstete aber weiter in ihrer jeweiligen Funktion unter Beibehaltung der Vollbeschäftigung unverändert verbleiben, ist der dann auch zu 100% gebührende

Dienstbezug die Bemessungsbasis für allfällig weitere besoldungsrechtliche Ansprüche (z.B. Überstundenentschädigung, Sonn- Feiertagsvergütung, Sonderzahlung, Jubiläumsbelohnung).

In Kalendermonaten mit Tagen, in denen die Ansprüche auf Dienstbezüge nur mehr reduziert oder gar nicht gebühren (z.B. wegen Krankenständen bzw. Sonderurlauben gegen Entfall der Bezüge), wird ein Erwerb von zusätzlichem Erholungsurlaub kraft Gesetzes ausgesetzt.

Der Anspruch auf zusätzlichen Erholungsurlaub entsteht monatlich im Nachhinein. Bedienstete haben die Möglichkeit, auf Antrag jederzeit den zusätzlichen Erwerb eines Erholungsurlaubes zurückzuziehen. Diesfalls endet der Erwerb mit Beginn des der Zurückziehung zweitfolgenden Kalendermonats.

5. Ausmaß des Erholungsurlaubes LVBG und DPL

- bis zum vollendeten 35. Lebensjahr
oder 10. Jahr ab dem Stichtag 200 Arbeitsstunden*)
- vom vollendeten 35. Lebensjahr oder
10. Jahr ab dem Stichtag 216 Arbeitsstunden
- vom vollendeten 43. Lebensjahr oder
18. Jahr ab dem Stichtag 232 Arbeitsstunden
- vom vollendeten 25. Jahr ab dem
Stichtag 240 Arbeitsstunden
- vom vollendeten 50. Lebensjahr oder
30. Jahr ab dem Stichtag 248 Arbeitsstunden*)
- wenn das Gehalt (zuzüglich einer gebührenden Personalzulage und Zulage gemäß § 73 DPL 1972) eines Beamten / einer Beamtin im Laufe des Urlaubsjahres
in den Verwendungsgruppen D, K₄, K₅ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 8 der Dienstklasse IV,
in den Verwendungsgruppen C, K₆ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V,

in den Verwendungsgruppen B, K₇ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 3 der Dienstklasse V,

in den Verwendungsgruppen A, K₈ die Höhe des Gehaltes der Gehaltsstufe 4 der Dienstklasse V erreicht,

wenn der Beamte / die Beamtin in die Verwendungsgruppe K_{S4} eingereiht ist oder in den Verwendungsgruppen K_{L2V}, K_F und K_S die Gehaltsstufe 13,

in den Verwendungsgruppen K_{L3S} und K_{MF} die Gehaltsstufe 16 oder in der Verwendungsgruppe K_{L3} die Gehaltsstufe 17 erreicht 264 Arbeitsstunden

- wenn ein/eine VB in der Entlohnungsgruppe ks4 eingereiht ist oder er/sie in der Entlohnungsgruppe a die 10., der Entlohnungsgruppe b die 16., den Entlohnungsgruppen kl2v, kf oder ks die 13., der Entlohnungsgruppe kl3s die 12. oder der Entlohnungsgruppe kl3 die 17. Entlohnungsstufe erreicht, oder
 - wenn ein/eine VB das 55. Lebensjahr vollendet hat und vor dem 1.1.1957 geboren ist 264 Arbeitsstunden
 - wenn ein Beamter/eine Beamtin der Dienstklasse VII eine Dienstzeit von 30 Jahren ab dem Stichtag zurückgelegt hat oder wenn er/sie in die Dienstklasse VIII oder IX eingereiht ist oder
 - wenn ein/eine VB der Entlohnungsgruppe a eine Dienstzeit von 30 Jahren ab dem Stichtag zurückgelegt hat, 280 Arbeitsstunden*)
- *) Bei Bediensteten der Verwendungs-(Entlohnungs-)gruppe A und K₈ (a), die das für ihren Dienstzweig vorgeschriebene Hochschulstudium vor der Aufnahme beendet haben, sind fünf Jahre für die Berechnung hinzuzuzählen.

Dieses **Urlaubsausmaß erhöht sich um 32 Arbeitsstunden** für Bedienstete, deren **Tätigkeit mit besonderen gesundheitlichen Gefahren verbunden sind**, insbesondere für solche, die unmittelbar Röntgendienst besorgen, mit Infektionsmaterial arbeiten oder durch ihre Arbeit tuberkulös gefährdet sind, sowie für Bedienstete der Dienstzweige Nr. 26 (Fürsorgedienst), Nr. 27 (Fürsorgehilfsdienst), Nr. 28 (Fürsorgehilfsdienst), Nr. 32 (Gehobener Fürsorgedienst), Nr. 33 (Jugendfürsorgedienst), Nr. 34 (Jugendfürsorgehilfsdienst), Nr. 35 (Jugendfürsorgehilfsdienst), Nr. 40 (Gehobener Dienst für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege), Nr. 40a (Gehobener Dienst für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege - Kinder- und Jugendlichenpflege), Nr. 41 (Hebammendienst), Nr. 42 (Gehobener Dienst für psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege), Nr. 43 (Sanitätshilfsdienst), Nr. 46 (Gehobener Erzieherdienst), Nr. 47 (Erzieherfachdienst), Nr. 48 (Erzieherdienst), Nr. 49 (Gewerblicher Erzieherfachdienst),

Nr. 50 (Gewerblicher Erzieherdienst) und Nr. 51 (Erzieherhilfsdienst und gewerblicher Erzieherhilfsdienst).

Die Erhöhung des Urlaubsausmaßes für die Bediensteten der angeführten Dienstzweige gebührt kraft Gesetzes; es erübrigt sich somit eine Antragstellung. Die Antragstellung entfällt auch für Hilfspflegerinnen und Hilfspfleger, Abteilungshelferinnen und Abteilungshelfer sowie Heimhilfen bzw. Stationshelferinnen und Stationshelfer des Entlohnungsschemas II in den Landespflegeheimen bzw. Landes- sowie Universitätskliniken.

In den übrigen Fällen wird eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes über Antrag der Betroffenen vom Arbeitgeber nach durchgeführtem Ermittlungsverfahren zuerkannt. Wird eine gesundheitsgefährdende Tätigkeit nur während eines Teiles des Urlaubsjahres ausgeübt, so gebührt für dieses Urlaubsjahr der aliquote Anteil des Zusatzurlaubes.

Für „begünstigt Behinderte“ *) auf die das LVBG bzw. die DPL anzuwenden ist, erhöht sich das Urlaubsausmaß um **48 Arbeitsstunden** **). Die Vorlage des Bescheides des Sozialministeriumservices beim Arbeitgeber über die Zugehörigkeit zum Kreis der „begünstigt Behinderten“ ist erforderlich. Wird der Bescheid erst später vorgelegt, besteht erst Anspruch auf das erhöhte Urlaubsausmaß ab dem Kalenderjahr in dem der Nachweis vorgelegt wird.

WICHTIG! Für Bedienstete im LVBG bzw. in der DPL erhöht sich der Urlaubsanspruch bereits bei einer **festgestellten Behinderung von 25 % bis 49 % um 24 Arbeitsstunden** **).

*) Erwerbsfähige Menschen können den Status eines „begünstigt Behinderten“ erhalten, wenn vom Sozialministeriumservice bescheidmäßig ein mindestens 50 %-iger Grad einer Behinderung festgestellt wird.

**) bei Vollbeschäftigung, sonst aliquot nach dem Beschäftigungsausmaß

6. Urlaubsabgeltung bei Dienstende

Gesetzliche Grundlagen

§ 93 NÖ Landes-Bedienstetengesetz (LBG)

§ 45 Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)

Den Bediensteten gebührt **anlässlich der Beendigung** des privatrechtlichen oder der Auflösung des öffentlich-rechtlichen **Dienstverhältnisses eine Urlaubsabgeltung** nur insoweit, als die Bediensteten das Unterbleiben des Verbrauches des Erholungsurlaubes nicht zu vertreten haben.

Kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht beispielsweise bei Kündigung durch den Dienstgeber bzw. bei Entlassung oder wenn Bedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Die gesetzliche Grundlage sieht vor, dass das **ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß das 4-fache der Wochendienstzeit beträgt** und dieses- wenn das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres endet - entsprechend aliquotiert wird.

WICHTIG:

In der Praxis bedeutet das, dass nur ein Teil des offenen Erholungsurlaubes finanziell abgegolten wird, weshalb dringend empfohlen wird die **gesamten offenen Urlaubsstunden VOR Dienstende zu konsumieren!**

Beispiel 1:

Vollbeschäftigte Bedienstete und einverständliche Lösung des Dienstverhältnisses mit 30. Juni 2021

*Jahr 2019: Resturlaub 50 Stunden; Jahr 2020 Resturlaub 200 Stunden (= 5 Wochen);
Urlaubsanspruch im Jahr 2021: 200 Stunden*

Der Resturlaub des Jahres 2019 ist mit 31.3.2021 verfallen (vgl. Urlaubsverfall).

Aus dem Jahr 2020 sind 4 Wochen ersatzleistungspflichtig (= 160 Stunden), 40 Stunden werden daher nicht abgegolten.

Aus dem Jahr 2021 steht aliquot der Urlaub von 1.1. bis 30.6. 2021 zu = 100 Stunden; 80 Stunden davon sind „ersatzleistungspflichtig“, 20 Stunden werden nicht abgegolten.

Bei der Festlegung des Endes des Dienstverhältnisses ist daher zu berücksichtigen, dass dieses so gelegt wird, dass vorher ALLE offenen Urlaubsstunden konsumiert werden können.

Beispiel 2:

Teilbeschäftigter Bediensteter (30 Wochenstunden, Urlaubsanspruch pro Jahr 180 Stunden = 6 Wochen) und Kündigung durch Dienstnehmer im März 2021 mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten (Dienstende ist demnach 30. Juni 2021).

„Ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß“ pro Jahr = 4 Wochen = 120 Stunden

Resturlaub aus dem Jahr 2020: 150 Stunden; Urlaubsanspruch 2021: 180 Stunden

<i>Ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß 4 Wochen</i>	<i>120 Stunden</i>
<i>abzüglich der bereits konsumierten Stunden aus 2020</i>	<u><i>30 Stunden</i></u>
<i>finanziell abzugeltende Urlaubsstunden für 2020 daher</i>	<i>90 Stunden</i>

Aus dem Jahr 2021 steht aliquot der Urlaub von 1.1. bis 30.6. 2021 zu = 90 Stunden; 60 Stunden davon sind „ersatzleistungspflichtig“ und finanziell für das Jahr 2021 abzugelten, 30 Stunden werden nicht abgegolten.

Bei einer Kündigung ist das Dienstende nicht frei vereinbar, sondern wird durch die Kündigungsfrist geregelt. Im Beispiel 2 muss im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung danach getrachtet werden, dass die offenen 240 Urlaubsstunden bis zum Ende der Kündigungsfrist konsumiert werden können.

Offene Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden sowie NSchG-Stunden sind jedenfalls bei Dienstende immer abzugelten und müssen dafür bei Dienstende entsprechend zur Auszahlung gemeldet werden.