



Viele haben Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage

23. August 2019

Urteil des Oberverwaltungsgerichts NRW zu §23 FrUrlV

„Für jeden Arbeitstag, an dem Beamte über die Fünf-Tage-Woche hinaus zur Arbeit herangezogen werden und durch den damit die für die Fünf-Tage-Woche anzusetzende Zahl von 260 Arbeitstagen pro Jahr überschritten wird, erhöht sich der Urlaub um 1/260 des Urlaubs nach §18 FrUrlV NRW, mithin um 30/260.“

Das folgt nach Ansicht des OVG NRW aus §23 Abs.1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV) (OVG NRW vom 18.3.2019, Az. 6 A 2122/17). Damit hat das OVG rechtskräftig der im Berufungsverfahren vertretenen Auffassung des Landes widersprochen. Das hatte bislang zusätzliche Urlaubstage nur dann gewährt, wenn die Arbeitszeit in mindestens der Hälfte der Arbeitswochen des Kalenderjahres auf mehr als fünf Arbeitstage verteilt war.

Ausschlaggebend ist der Dienstplan

Im Ausgangsfall handelt es sich um Mitarbeiter eines KK die zur Besetzung der K-Wache am Wochenende vorgeplante (!) zusätzliche Dienste übernehmen mussten.

Aus dem Urteil ergibt sich deshalb ein zusätzlicher Urlaubsanspruch für alle, die in FLAZ/GLAZ Modellen mit Dienstplänen mit durchschnittlich mehr als 5 Arbeitstagen pro Woche arbeiten. Ob es im Rahmen der Fünf-Tage-Woche zu einem Arbeitsausfall etwa aufgrund eines Feiertags, einer Dienstbefreiung an einem Vorfesttag (z.B. §15 Abs.1 AZVOPol), der Einbringung von Erholungsurlaub oder auch eines ganztägigen Freizeitausgleichs zur Abgeltung eines Zeitguthabens gekommen ist, spielt nach Auffassung des OVG keine Rolle.

Lediglich außerplanmäßige zusätzliche Arbeitstage sind nach Auffassung des Gerichts bei der Urlaubsberechnung nicht zu berücksichtigen.

Die GdP prüft Auswirkungen auf Beschäftigte, die in DSM geführt werden

Das Urteil wirft auch Fragen für viele in DSM geführte Beschäftigte auf. Hier wird nach geltender Erlasslage für die Urlaubsgewährung – unabhängig vom Dienstplan - grundsätzlich eine Fünf-Tage-Woche zugrunde gelegt. Ob das aber in jedem Fall auch dazu führt, dass keine zusätzlichen Urlaubstage nach §23 FrUrlV zu gewähren sind, ist nach dem Urteil fraglich.

Musteranträge über die Kreisgruppen verfügbar

Die GdP stellt über die Kreisgruppen einen Musterantrag zunächst für Betroffene, die in GLAZ/FLAZ arbeiten, zur Verfügung.

Bei entsprechendem Ergebnis unserer Prüfung der Auswirkung auf Beschäftigte, die in DSM arbeiten, werden wir ebenfalls zeitnah ein entsprechendes Muster nachsteuern.

Fristen

Das OVG hat in seinem Urteil deutlich gemacht, dass auch für die Geltendmachung zusätzlicher Urlaubstage die Verfallsfrist gilt, wie für den gesamten Jahresurlaub (§19 Abs.2 FrUrlV). Das heißt, dass Ansprüche 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres, in dem sie entstanden sind, verfallen.

Deshalb gilt:

- Für Ansprüche aus 2018 können noch bis zum 31.3.2020 Anträge gestellt werden.
- Ansprüche aus 2017 können bereits nicht mehr geltend gemacht werden, da für diesen Urlaub bereits die Verfallsfrist (31.3.2019) abgelaufen ist.