

F. Urlaubsrecht

I. Erholungsurlaub	2
1. Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses	2
2. Ausmaß des Erholungsurlaubes	4
2.1. Allgemeines	4
2.2. Zusatzurlaub für Bedienstete bei konkreter Belastung der Gesundheit	5
2.3. Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete	6
2.4. Sonderbestimmung für die der DO 1994 bzw. der VBO 1995 unterliegenden Bediensteten mit einer Fünf-Tage-Woche	7
2.5. Ausmaß des Erholungsurlaubes bei Teilzeitbeschäftigung	8
2.6. Ausmaß des Erholungsurlaubes bei Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst.....	10
3. Kürzung des Erholungsurlaubes (Urlaubsaliquotierung).....	12
4. Verbrauch des Erholungsurlaubes.....	15
5. „Persönlicher Feiertag“	19
6. Verfall des Erholungsurlaubes	19
7. Urlaubsvorgriff.....	21
8. Unterbrechung des Erholungsurlaubes	21
8.1. Erkrankung während des Erholungsurlaubes	21
8.2. Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes	22
9. Urlaubsanspruch bei Beschäftigung während der Eltern-Karenz	22
10. Erholungsurlaub für an Schulen tätige Bedienstete	24
II. Sonderurlaub.....	25

Soweit der*dem Dienststellenleiter*in im Folgenden bestimmte Befugnisse zukommen, kann sie*er diese auch auf ihr*ihm zugewiesene Bedienstete übertragen.

I. Erholungsurlaub

1. Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses

(§§ 45, 46 Abs. 2, 48 Abs. 2a erster Satz und Abs. 4 sowie § 50 Abs. 2 DO 1994 und §§ 23 Abs. 1 und 3, §§ 25 Abs. 2a erster Satz und Abs. 4 sowie § 27 Abs. 2 VBO 1995 und §§ 44 Abs. 1 und 3, 46 Abs. 3 erster Satz und Abs. 5 sowie 48 Abs. 2 W-BedG)

Gemäß § 45 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 1 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 1 W-BedG hat die*der Bedienstete Anspruch auf einen jährlichen Erholungsurlaub, wobei Urlaubsjahr das Kalenderjahr ist. Grundsätzlich wird der Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub jeweils am 1. Jänner eines Kalenderjahres erworben.

In jenem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis begründet wurde, gebührt der Erholungsurlaub jedoch nur im Ausmaß von einem Zwölftel für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses in diesem Kalenderjahr. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, gebührt der volle Erholungsurlaub.

Liegen die ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses in zwei Kalenderjahren, erwirbt die*der Bedienstete mit 1. Jänner des neuen Kalenderjahres zwar den vollen Anspruch auf den Erholungsurlaub, doch darf bis zum Ablauf der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses der Erholungsurlaub für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nur im Ausmaß von höchstens einem Zwölftel des jährlichen Ausmaßes in Anspruch genommen werden.

Zeiten eines unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnisses zur Gemeinde Wien sind auf die Sechs-Monats-Frist anzurechnen.

Vorgriffe auf den vollen Erholungsurlaub können bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder eines dafür sprechenden dienstlichen Interesses gewährt werden.

Fallbeispiel A:

(§ 46 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 3 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 3 W-BedG)

Ein*e 25-jährige*r Bedienstete*r wird am 30. April 2021 in den Dienst der Gemeinde Wien aufgenommen. Die*der Bedienstete möchte im August 2021 auf Urlaub gehen. Die*der Bedienstete hat für April Anspruch auf 17 (200 : 12), ab Mai auf 34 (200 : 12 x 2), ab Juni auf 50, ab Juli auf 67 und ab August auf 84 Stunden (200 : 12 x 5) Erholungsurlaub.

Fallbeispiel B:

(§§ 46 Abs. 2 und 48 Abs. 4 DO 1994 bzw. §§ 23 Abs. 3 und 25 Abs. 4 VBO 1995 bzw. §§ 44 Abs. 3 und 46 Abs. 5 W-BedG)

Wie Fallbeispiel A mit der Maßgabe, dass die*der Bedienstete mit 1. Juli 2021 in den Dienst der Gemeinde Wien aufgenommen wird und im August drei Wochen (120 Stunden) auf Urlaub gehen möchte. Die*der Bedienstete hat im Juli Anspruch auf 17, ab August auf 34, ab September auf 50, ab Oktober auf 67, ab November auf 84 und ab Dezember auf 100 Stunden Erholungsurlaub. Bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann von der*dem Dienststellenleiter*in ein Vorgriff auf den vollen Erholungsurlaub (diesfalls 200 Stunden, da mit 31. Dezember 2021 das Dienstverhältnis sechs Monate dauert) gewährt werden (siehe hierzu auch [Punkt I.6.](#)).

Fallbeispiel C:

(§§ 46 Abs. 2 und 48 Abs. 2a erster Satz und Abs. 4 DO 1994 bzw. §§ 23 Abs. 3 und 25 Abs. 2a erster Satz und Abs. 4 VBO 1995 bzw. §§ 44 Abs. 3 und 46 Abs. 3 erster Satz und Abs. 5 W-BedG)

Ein*e 25-jährige*r Bedienstete*r wird am 1. Oktober 2021 in den Dienst der Gemeinde Wien aufgenommen. Die*der Bedienstete hat im Oktober Anspruch auf 17, ab November auf 34 und ab Dezember auf 50 Stunden Erholungsurlaub. Mit 1. Jänner 2022 erwirbt die*der Bedienstete zwar den Anspruch auf den vollen Erholungsurlaub für dieses Kalenderjahr (also 200 Stunden), da ihr*sein Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien jedoch noch keine sechs Monate gedauert hat, hat sie *er unter Berücksichtigung des Resturlaubsanspruches aus dem Jahr 2021 ab Jänner 2022 einen Anspruch auf Verbrauch eines Erholungsurlaubes von 67, ab Februar 2022 auf 84, ab März 2022 auf 100 und ab April 2022 auf insgesamt 250 Stunden.

2. Ausmaß des Erholungsurlaubes

(§ 46 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 2 W-BedG)

2.1. Allgemeines

Gemäß § 46 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 2 W-BedG beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes 200 Stunden und erhöht sich für Bedienstete, die der DO 1994 bzw. der VBO 1995 unterliegen,

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres auf 216 Stunden,
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres auf 240 Stunden,
3. ab Vollendung des 57. Lebensjahres auf 264 Stunden und
4. ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 280 Stunden.

Für Bedienstete, die dem W-BedG unterliegen, erhöht sich das Ausmaß des Erholungsurlaubes

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von fünf Jahren auf 216 Stunden,
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres und Erreichen einer Dienstzeit von zehn Jahren auf 240 Stunden,

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß entsteht bereits mit dem Kalenderjahr, in dem das oben genannte Lebensalter erreicht wird.

Fallbeispiel A:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter vollendet am 31. Dezember 2021 das 33. Lebensjahr. Jenen Bediensteten, die der DO 1994 bzw. der VBO 1995 unterliegen, steht bereits für das Kalenderjahr 2021 – und zwar ab 1. Jänner - ein Erholungsurlaub von 216 Stunden zu. Dies trifft jedoch nicht auf jene Bediensteten zu, die dem W-BedG unterliegen. Hier müsste noch zusätzlich das Kriterium einer mindestens fünfjährigen Dienstzeit (vgl. § 6 W-BedG) erfüllt sein.

Fallbeispiel B (bezieht sich nur auf Bedienstete, die der DO 1994 bzw. VBO 1995 unterliegen):

Ein*e 58-jährige*r Bedienstete*r wird am 3. April 2021 erstmals in den Dienst der Gemeinde Wien aufgenommen. Der*dem Bediensteten gebührt aufgrund ihres*seines Lebensalters im April ein Urlaub von 22 ($264 : 12 = 22$), ab Mai von 44 ($264 : 12 \times 2$), ab Juni von 66, ab Juli von 88, ab August

von 110, ab September von 132 und ab Oktober von 154 Stunden, wobei sich dieser Anspruch ab 3. Oktober 2021 auf 264 Stunden (voller Erholungsurlaub) erhöht. (vgl. hierzu auch [Punkt I.1.](#))

2.2. Zusatzurlaub für Bedienstete bei konkreter Belastung der Gesundheit

(§ 46 Abs. 3 und § 111 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 4 und § 56 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 4 W-BedG)

Gemäß § 46 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 4 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 4 W-BedG kann Bediensteten, deren Tätigkeit mit einer konkreten Belastung ihrer Gesundheit verbunden ist, durch Verordnung des Stadtsenates ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 40 Stunden gewährt werden (vgl. hierzu Verordnung des Stadtsenates vom 13. Dezember 2011, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 52/2011, S. 8). Da konkrete Belastungen bzw. tatsächliche Einwirkungen auf den menschlichen Organismus Grundvoraussetzung für einen solchen Zusatzurlaub sind, besteht jedenfalls kein Anspruch auf einen derartigen Zusatzurlaub, wenn durch Maßnahmen des Bedienstetenschutzes ein tatsächliches Einwirken der schädlichen Einflüsse verhindert oder auf das Maß bloßer möglicher Gefährdung herabgesetzt werden kann.

Jene Bediensteten, die am 31. März 2009 Anspruch auf einen Zusatzurlaub gemäß der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004, Amtsblatt der Stadt Wien Nr. 11/2004, hatten, bleibt dieser Anspruch so lange gewahrt, als sie die in dieser Verordnung genannten Voraussetzungen weiterhin erfüllen, es sei denn, sie erwerben künftig einen Anspruch auf einen Zusatzurlaub wegen konkreter Belastung ihrer Gesundheit nach der vom Stadtsenat am 13. Dezember 2011 erlassenen Verordnung. Ab Erwerb eines solchen Anspruches haben sie keinen Anspruch mehr auf Zusatzurlaub nach der Verordnung des Stadtsenates vom 24. Februar 2004 (§ 111 Abs. 2 DO 1994 und § 56 Abs. 2 VBO 1995). Zur genauen Ermittlungspflicht des einer*einem Bediensteten zustehenden Zusatzurlaubes wegen konkreter Belastung der Gesundheit wird auf den Erlass vom 31. Jänner 2012, MPRGDL-4/2012, verwiesen.

2.3. Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete

(§ 47 Abs. 2 und 5 DO 1994 bzw. § 24 Abs. 2 und 5 VBO 1995 bzw. § 45 Abs. 2 und 5 W-BedG)

Der Zusatzurlaub gebührt auf Antrag allen Bediensteten, die begünstigte Behinderte im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG), BGBl. Nr. 22/1970, sind (das sind Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H.). Bediensteten, die keine begünstigten Behinderten sind, gebührt auf Antrag der Zusatzurlaub nur dann, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit wegen einer oder mehrerer der im § 47 Abs. 1 Z 1 lit. a bis d DO 1994 bzw. § 24 Abs. 1 Z 1 lit. a bis d VBO 1995 bzw. § 45 Abs. 1 Z 1 lit. a bis d W-BedG angeführten Gesundheitsschädigungen insgesamt mindestens 20 v.H. beträgt und die betreffenden Bediensteten Anspruch auf Rente haben oder deren Rente abgefunden worden ist.

Der Zusatzurlaub beträgt jährlich je nach dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit zwischen 16 und 48 Stunden (§ 47 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 24 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 45 Abs. 2 W-BedG). Einer*inem nach § 4a Abs. 4 oder 5 des Bundespflegegeldgesetzes, BGBl. I Nr. 110/1993, hochgradig sehbehinderten oder blinden Bediensteten gebührt ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 48 Stunden.

Der (erhöhte) Zusatzurlaub gebührt erstmals für das Urlaubsjahr, in dem die*der Bedienstete den Antrag einbringt. Anträge auf erstmalige Zuerkennung oder Erhöhung des Zusatzurlaubes für versehrte Bedienstete sind bei der Dienststelle einzubringen.

Besonderes gilt für begünstigte Behinderte im Sinn des Behinderteneinstellungsgesetzes. Bei diesem Personenkreis gilt die gemäß § 35 Abs. 3 Z 7 DO 1994 bzw. § 4 Abs. 8 Z 7 VBO 1995 bzw. § 20 Abs. 3 Z 7 W-BedG erstattete Meldung des Besitzes eines rechtskräftigen Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 BEinstG gleichzeitig als Antrag auf Gewährung eines Zusatzurlaubes. Es bedarf daher bei begünstigten Behinderten keines gesonderten Antrages auf Zuerkennung des Zusatzurlaubes. Diese Meldung ist im Dienstweg (§ 36 DO 1994; § 17 GOM) an die MA 2 –Personalservice zu richten. Diesbezüglich meldepflichtige Bedienstete haben die Möglichkeit, vor Erstattung der Meldung an die Dienststelle eine Beratungsleistung der Psychologischen Beratungsstelle der MA 15 bzw. der*des zuständigen Arbeitsmediziner*in in Anspruch zu nehmen. Bedienstete der Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ können sich an die Psychologische Servicestelle des Wiener Gesundheitsverbundes wenden. Eine Verletzung dieser Meldepflicht darf nur eine Belehrung im Sinn des § 34 DO 1994 nach sich ziehen und nicht zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder

sonstiger anderer dienstrechtlicher Maßnahmen wegen Verletzung dieser Meldepflicht führen. Dies gilt sinngemäß auch für Vertragsbedienstete und Bedienstete nach dem W-BedG.

Die Feststellung der Gebührllichkeit des Zusatzurlaubes für versehrte Bedienstete obliegt der*dem Dienststellenleiter*in, abschlägige Entscheidungen bei den in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Personen hingegen sind – soweit nicht für die Unternehmungen der Stadt Wien in den jeweils für sie geltenden Anhängen zur Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien anderes bestimmt ist – von der MA 2 -Personalservice auszusprechen.

Wird der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit geringer, ist dies unverzüglich der Dienststelle zu melden. Die Verminderung oder der Entfall des Zusatzurlaubes tritt ex lege mit dem nächsten Urlaubsjahr ein, sodass die Nichtmeldung der Minderung der Erwerbsfähigkeit zu einem unentschuldigten Fernbleiben vom Dienst führen kann. Beträgt der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit unter 50% und besteht gleichzeitig kein Rentenanspruch, gebührt kein Zusatzurlaub.

Fallbeispiel A:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter erfüllt seit April 2021 die Voraussetzungen für einen Zusatzurlaub für versehrte Bedienstete und weist einen Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit von 40% auf. Die*der Bedienstete erhält im Jahr 2021 einen Zusatzurlaub von 32 Stunden. Im Mai 2022 vermindert sich der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit auf 20%, weshalb die*der Bedienstete im Jahr 2022 nach wie vor 32 Stunden Zusatzurlaub erhält, der sich aber ab dem Jahr 2023 auf 16 Stunden vermindert.

Fallbeispiel B:

Wie Fallbeispiel A, der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit erhöht sich aber im Mai 2022 auf 50%. Die*der Bedienstete hat daher – eine entsprechende Antragstellung vorausgesetzt – rückwirkend ab Beginn des Jahres 2022 Anspruch auf einen erhöhten Zusatzurlaub im Ausmaß von 40 Stunden.

2.4. Sonderbestimmung für die der DO 1994 bzw. der VBO 1995 unterliegenden Bediensteten mit einer Fünf-Tage-Woche

(§ 46 Abs. 7 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 8 VBO 1995)

Fällt bei einer* einem Bediensteten, deren* dessen Arbeitszeit auf fünf Tage verteilt ist und die* der regelmäßig am Samstag dienstfrei hat, nach dem Urlaubsantritt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, erhöht sich das ihr* ihm zustehende Ausmaß des Erholungsurlaubes um acht Stunden, sofern im Zusammenhang mit dem Samstag ein Erholungsurlaub von mindestens 5 Arbeitstagen verbraucht wird. Bei Teilzeitbeschäftigten mit Fünf-Tage-Woche sind die angegebenen acht Stunden entsprechend zu kürzen (vgl. [Punkt I.2.5.](#)).

Der Zusammenhang zwischen dem verbrauchten Erholungsurlaub von mindestens 5 Arbeitstagen und dem Samstag ist gewahrt, wenn der Erholungsurlaub vor dem in Rede stehenden Samstag angetreten wurde und den Samstag einschließt oder am Freitag vor dem mit einem Feiertag zusammenfallenden Samstag endet. Die Regelung gilt sinngemäß auch für Bedienstete mit Fünf-Tage-Woche, die regelmäßig an einem anderen Werktag als dem Samstag dienstfrei haben.

Fallen sowohl der 25. Dezember als auch der darauffolgende 1. Jänner auf einen Samstag, so erhöht sich das der* dem Bediensteten zustehende Ausmaß des Erholungsurlaubes um zwei Arbeitstage, wenn der Erholungsurlaub spätestens am 24. Dezember beginnt und die* der Bedienstete zumindest am 31. Dezember noch auf Urlaub ist, den Dienst also frühestens am 3. Jänner wieder antritt. Dabei sind für den 25. Dezember acht Stunden im auslaufenden Jahr und für den 1. Jänner acht Stunden im neuen Jahr gutzuschreiben. Zeitausgleich gilt nicht als Erholungsurlaub. Der Urlaub muss durchgehend in Anspruch genommen werden.

2.5. Ausmaß des Erholungsurlaubes bei Teilzeitbeschäftigung

(§ 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 7 W-BedG)

Teilzeitbeschäftigten Bediensteten gebührt der Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das dem Verhältnis des sich über das gesamte Kalenderjahr ergebenden durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes zur Vollbeschäftigung entspricht, wobei bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr neu zu berechnen ist. Zu beachten ist, dass nicht verfallene Urlaubsansprüche aus vorangegangenen Kalenderjahren bei der Neuberechnung nicht zu berücksichtigen und als solche zu erhalten sind. Ein Urlaubsverbrauch

ist zunächst vom Resturlaub des Vorjahres/der Vorjahre abzuziehen, da immer der älteste Urlaub zuerst zu verbrauchen ist. Teile von Stunden sind auf ganze Stunden aufzurunden.

Fallbeispiel A:

Die Arbeitszeit einer*ines Bediensteten beträgt im Jahr 2021 von Jänner bis einschließlich April 30 Stunden und ab Mai 40 Stunden pro Woche; die*der Bedienstete hat im März bereits 30 Stunden Urlaub verbraucht. Das sich über das gesamte Kalenderjahr ergebende durchschnittliche Beschäftigungsausmaß beträgt 36,71 Stunden ($[30 \text{ Wochenstunden} \times 120 \text{ Tage}] + [40 \text{ Wochenstunden} \times 245 \text{ Tage}] : 365 \text{ Tage}$). Die*der Bedienstete hat daher für das Jahr 2021 einen Urlaubsanspruch von 184 Stunden ($200 : 40 \times 36,71$), von denen die bereits im März 2021 verbrauchten 30 Stunden abzuziehen sind. Die*der Bedienstete hat daher noch einen Urlaubsanspruch von 154 Stunden.

Fallbeispiel B:

Wie Fallbeispiel A, nur dass die*der Bedienstete noch einen Resturlaub von 40 Stunden aus dem Jahr 2020 hat. Die*der Bedienstete hat daher einen Urlaubsanspruch von 194 Stunden ($184 + 40 - 30$).

Fallbeispiel C:

Ist die Arbeitszeit einer*ines Bediensteten, der*dem bei Vollbeschäftigung ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden zusteht und die*der für das gesamte Jahr 2021 einen Karenzurlaub in der Dauer von zwei Monaten (z.B. Juli und August – 62 Tage) verbraucht hat, im Jahr 2021 auf 30 Stunden herabgesetzt, ist zunächst der bei Vollbeschäftigung gebührende aliquote Urlaubsanspruch zu berechnen. Das Verhältnis der Dauer des Karenzurlaubes (2 Monate¹) zum Urlaubsjahr (12 Monate) beträgt 1 : 6; der Urlaubsanspruch (= 200 Stunden) ist daher um $1/6$ (= 33,33 Stunden) zu reduzieren: $200 - 33,33 = 166,67$, ergibt auf volle Stunden gerundet 167 Stunden. Da die Zahl 167 nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, ist das verbleibende Urlaubsausmaß auf die nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Zahl, somit auf 168 Stunden, aufzurunden. Da*der Bedienstete das restliche Jahr durchgehend 30 Stunden arbeitet, gebührt ihr*ihm ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 126 Stunden ($168 : 4 \times 3$).

¹ angemerkt wird, dass die Darstellung für ein besseres Verständnis hier in Monaten erfolgt, in VIPer ist eine taggenaue Berechnung hinterlegt

Fallbeispiel D:

Wie Fallbeispiel C mit der Maßgabe, dass die Arbeitszeit der*des Bediensteten nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub auf 20 Stunden herabgesetzt wird:

Das sich über das gesamte Kalenderjahr ergebende durchschnittliche Beschäftigungsausmaß beträgt 25,97 Stunden ($[30 \text{ Wochenstunden} \times 181 \text{ Tage}] + [20 \text{ Wochenstunden} \times 122 \text{ Tage}] : \underline{303 \text{ Tage}}$). Die*der Bedienstete hat daher für das Jahr 2021 einen Urlaubsanspruch von 110 Stunden ($168 : 40 \times 25,97$).

2.6. Ausmaß des Erholungsurlaubes bei Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst

(§ 46 Abs. 8 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 9 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 8 W-BedG)

Das Ausmaß des Erholungsurlaubes kann bei jenen Bediensteten, die in einem Turnus-, Wechsel- oder Schichtdienst tätig sind, weiterhin in Arbeitstagen oder Schichten und bei jenen Bediensteten, bei denen ein stundenweiser Anspruch auf Erholungsurlaub aus arbeitsorganisatorischen oder sonstigen zwingenden dienstlichen Gründen nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Verwaltungsaufwand möglich ist, weiterhin in Arbeitstagen berechnet werden. Die Umrechnung in Schichten oder Arbeitstagen hat so zu erfolgen, dass die durch den jährlichen Erholungsurlaub eintretende Dienstbefreiung dem bei stundenmäßiger Berechnung des Urlaubsanspruchs ergebenden Zeitausmaß entspricht. Zur Rundung des jährlichen Urlaubsausmaßes notwendige Abweichungen sind bis zu acht Stunden zulässig, wobei es sich dem Sinn des Gesetzes entsprechend immer nur um eine Aufrundung handeln kann. Ergibt die Umrechnung eine Abweichung von mehr als acht Stunden, ist lediglich auf die nächste halbe Schicht aufzurunden. Sollte in der Praxis der Verbrauch von halben Schicht an Erholungsurlaub nicht möglich sein, ist die halbe Schicht so lange in die nächsten Urlaubsjahre fortzuschreiben, bis eine ganze Schicht verbraucht werden kann.

Fallbeispiel A:

Der Schichtdienst einer*eines Bediensteten geht über sechs Wochen und wiederholt sich dann. In diesem Zeitraum hat die*der Bedienstete 24 Schichten zu leisten. Eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat in sechs Wochen 240 Arbeitsstunden zu erbringen ($6 \times 40 \text{ Stunden}$). Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von sechs Wochen zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete*ein Bediensteter im Schichtdienst 24 Schichten und eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der nicht im Schichtdienst tätig ist, 240 Urlaubsstunden

verbrauchen. 24 Schichten entsprechen somit 240 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 1 : 10 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 20 Schichten festzusetzen ($200 : 10$).

Fallbeispiel B:

Ein Schichtdienst geht über vier Wochen und wiederholt sich dann. In diesem Zeitraum hat eine Bedienstete*ein Bediensteter 15 Schichten zu leisten. Eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat in vier Wochen 160 Arbeitsstunden zu erbringen (4×40 Stunden). Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von vier Wochen zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete*ein Bediensteter im Schichtdienst 15 Schichten und eine Bedienstete*ein Bediensteter, die *der nicht im Schichtdienst tätig ist, 160 Urlaubsstunden verbrauchen. 15 Schichten entsprechen somit 160 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 3 : 32 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit gerundet mit 19 Schichten festzusetzen ($200 \times 3 : 32 = 18,75$).

Fallbeispiel C:

Ein*e im Schichtdienst verwendete*r Bedienstete*r hat regelmäßig an fünf Tagen der Woche Dienst zu leisten. Eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat pro Woche 40 Arbeitsstunden zu erbringen. Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von einer Woche zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete*ein Bediensteter im Schichtdienst fünf Arbeitstage und eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der nicht im Schichtdienst tätig ist, 40 Urlaubsstunden verbrauchen. Fünf Tage entsprechen somit 40 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 1 : 8 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 25 Arbeitstagen festzusetzen ($200 : 8$).

Fallbeispiel D:

Ein*e im Schichtdienst verwendete*r Bedienstete*r hat regelmäßig an sechs Tagen der Woche Dienst zu leisten. Eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der nicht im Schichtdienst tätig ist, hat pro Woche 40 Arbeitsstunden zu erbringen. Um eine Dienstbefreiung im Ausmaß von einer Woche zu erlangen, müsste daher eine Bedienstete*ein Bediensteter im Schichtdienst sechs Arbeitstage und eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der nicht im Schichtdienst tätig ist, 40 Urlaubsstunden verbrauchen. Sechs Tage entsprechen somit 40 Urlaubsstunden, was ein Verhältnis von 3 : 20 ergibt. Ein Urlaubsanspruch von 200 Stunden wäre somit mit 30 Arbeitstagen festzusetzen ($200 \times 3 : 20$).

3. Kürzung des Erholungsurlaubes (Urlaubsaliquotierung)

(§§ 46 Abs. 2, 5 und 6 sowie 48 Abs. 2a erster Satz DO 1994 bzw. §§ 23 Abs. 3, 6 und 7 sowie 25 Abs. 2a erster Satz VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 3, 6 und 7 sowie 46 Abs. 3 W-BedG)

Urlaubsaliquotierungen sind in folgenden Fällen vorzunehmen:

- a) in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses (siehe Punkt I.1.)
- b) wenn Zeiten einer (Eltern-)Karenz in das Urlaubsjahr fallen
- c) wenn Zeiten eines Karenzurlaubes in das Urlaubsjahr fallen
- d) wenn Zeiten eines Freijahres oder Freiquartals in das Urlaubsjahr fallen,
- e) wenn Zeiten eines Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten in das Urlaubsjahr fallen
und
- f) bei Teilzeitbeschäftigung (siehe Punkt I.2.5.).

In den Fällen der Ziffer b und e ist zu beachten, dass eine Aliquotierung nur dann stattfindet, wenn die Summe aus (Eltern-)Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten in einem Urlaubsjahr 30 Kalendertage übersteigt.

Ergeben sich bei der vorzunehmenden Aliquotierung Teile von Stunden, sind diese grundsätzlich auf ganze Stunden aufzurunden (§ 46 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 6 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 6 W-BedG). In den Fällen der Ziffern b, c und e ist die Aufrundung in der Weise vorzunehmen, dass der verbleibende auf ganze Stunden gerundete Urlaubsanspruch, sofern er nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, einmal pro Kalenderjahr auf das nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Stundenausmaß aufzurunden ist. Vom Begriff der Eltern-Karenz werden auch Zeiten der geteilten Eltern-Karenz, der aufgeschobenen Eltern-Karenz sowie der Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles erfasst.

Die Kürzung erstreckt sich nur auf den Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr, in das die (Eltern-)Karenz, der Karenzurlaub, das Freijahr oder das Freiquartal, der Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst bzw. die Teilzeitbeschäftigung fällt, also nicht auf Urlaubsreste aus dem Vorjahr (den Vorjahren).

Eine Urlaubsaliquotierung im Zusammenhang mit einer (Eltern-)Karenz ist nur vorgesehen, soweit der Erholungsurlaub vor Antritt der (Eltern-)Karenz noch nicht verbraucht worden ist. Eine Aliquotierung des Urlaubsanspruchs erfolgt daher immer dann, wenn sich die*Bedienstete mit

Beginn des Urlaubsjahres bereits in (Eltern-)Karenz befindet oder, insbesondere bei innerhalb eines Kalenderjahres gewährter geteilter Eltern-Karenz, den gesamten Erholungsurlaub nicht schon vor Beginn derselben verbraucht hat. In letzterem Fall wird aber lediglich der vor Antritt der (geteilten) Eltern-Karenz noch bestehende Resturlaub aliquotiert. Bei der Aliquotierung ist zu beachten, dass ein in Anspruch genommener Erholungsurlaub immer auf den ältesten Urlaubsrest angerechnet wird. In allen sonstigen Fällen (Ziffern c bis f) erfolgt in jedem Fall eine Urlaubsaliquotierung. Hierbei kann es in den Fällen der Ziffern c, d und e dazu kommen, dass die*der Bedienstete in einem Kalenderjahr bereits mehr Urlaub verbraucht hat, als ihr*ihm nach Vornahme der Aliquotierung zustehen würde. In diesem Fall gilt der zuviel verbrauchte Urlaub als Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr (§ 48 Abs. 4 letzter Satz DO 1994 bzw. § 25 Abs. 4 letzter Satz VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 5 letzter Satz W-BedG).

Fallbeispiel A:

Befindet sich eine Bedienstete*ein Bediensteter, deren*dessen Urlaubsanspruch in den Jahren 2020 und 2021 200 Stunden beträgt, im Jahr 2020 zwei Monate im Karenzurlaub und hat sie*er vor Antritt ihres*seines Karenzurlaubes bereits 190 Urlaubsstunden von diesem Urlaubsanspruch verbraucht, ist der verbleibende Urlaubsanspruch wie folgt zu ermitteln: Das Verhältnis der Dauer des Karenzurlaubes (2 Monate) zum Urlaubsjahr (12 Monate) beträgt 1 : 6; der Urlaubsanspruch (= 200 Stunden) ist daher um $1/6$ (= 33,33 Stunden) zu reduzieren: $200 - 33,33 = 166,67$, ergibt auf volle Stunden gerundet 167 Stunden. Da die Zahl 167 nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, ist das verbleibende Urlaubsausmaß auf die nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Zahl, somit auf 168 Stunden, aufzurunden. Da die*der Bedienstete im Urlaubsjahr 2020 bereits 190 Urlaubsstunden verbraucht hat, liegt ein übersteigender Verbrauch und somit ein Urlaubsvorgriff auf den Erholungsurlaub für das Jahr 2021 im Ausmaß von 22 Stunden ($190 - 168$) vor. Der Urlaubsanspruch des Urlaubsjahres 2021 ist daher um 22 Stunden zu reduzieren und beträgt somit 178 Stunden ($200 - 22$).

Fallbeispiel B:

Wie Fallbeispiel A mit der Maßgabe, dass die*der Bedienstete eine geteilte Eltern-Karenz im Ausmaß von 2 Monaten (Juli, August) in Anspruch nimmt und vor Antritt der geteilten Eltern-Karenz 150 Stunden von ihrem*seinem Jahresurlaub verbraucht hat. Es sind lediglich die verbleibenden 50 Stunden zu aliquotieren: Das Verhältnis der Dauer der Eltern-Karenz (2 Monate) zum Urlaubsjahr (12 Monate) beträgt 1 : 6; der Urlaubsanspruch (= 50 Stunden) ist daher um $1/6$ (= 8,33 Stunden) zu reduzieren: $50 - 8,33 = 41,67$; ergibt auf volle Stunden gerundet 42 Stunden.

Da die Zahl 42 nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, ist das verbleibende Urlaubsausmaß auf die nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Zahl, somit auf 48 Stunden, aufzurunden.

Fallbeispiel C:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter hat für das Jahr 2021 einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden, den sie*er in den Monaten Juni und Juli zur Gänze verbraucht. In den Monaten September bis November nimmt sie*er eine geteilte Eltern-Karenz in Anspruch. Es kommt zu keiner Urlaubsaliquotierung.

Fallbeispiel D:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter, die*der für das Jahr 2021 einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden hat, arbeitet 20 Stunden pro Woche. Im Februar verbraucht sie*er einen Urlaub im Ausmaß von 30 Stunden. In den Monaten April bis Juni befindet sie*er sich in geteilter Eltern-Karenz und konsumiert anschließend von Juli bis Ende September einen Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge. Danach (Oktober bis Dezember) erhöht sie*er ihr*sein Beschäftigungsausmaß auf 30 Stunden pro Woche.

1. Schritt: Aliquotierung aufgrund des Karenzurlaubes

Da ein Karenzurlaub hinsichtlich der Aliquotierung des Urlaubsausmaßes anders zu behandeln ist als eine (Eltern-)Karenz (Anm.: bei der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wird der gesamte Jahresurlaub, bei der Inanspruchnahme einer (Eltern-)Karenz hingegen lediglich der vor Antritt der (Eltern-)Karenz noch vorhandene Resturlaub aliquotiert), ist in einem ersten Schritt die Aliquotierung des Urlaubsanspruches aufgrund des Karenzurlaubes vorzunehmen: Das Verhältnis der Dauer des Karenzurlaubes (3 Monate) zum Urlaubsjahr (12 Monate) beträgt 1 : 4; der Urlaubsanspruch (= 200 Stunden) ist daher um $\frac{1}{4}$ (= 50 Stunden) zu reduzieren: $200 - 50 = 150$. Da die Zahl 150 nicht durch die Zahl 8 teilbar ist, ist das verbleibende Urlaubsausmaß auf die nächstmögliche durch die Zahl 8 teilbare Zahl, somit auf 152 Stunden, aufzurunden.

2. Schritt: Betrachtung per 31.3. vor Antritt der (Eltern-)Karenz

Da die*der Bedienstete vor Antritt der (Eltern-)Karenz nicht Vollzeit, sondern Teilzeit beschäftigt war, ist der Urlaubsanspruch entsprechend der Teilzeitbeschäftigung umzurechnen: $152 : 40 \times 20 = 76$ Stunden.

3. Schritt: Abzug des vor Antritt der (Eltern-)Karenz bereits konsumierten Urlaubes

Von den 76 Stunden sind die bereits verbrauchten 30 Stunden abzuziehen, sodass ein Urlaubsanspruch von 46 Stunden verbleibt.

4. Schritt: Aliquotierung des Resturlaubes

Wurde – wie im vorliegenden Fall - vor Antritt der (Eltern-)Karenz nicht der gesamte Urlaub verbraucht, ist in einem weiteren Schritt nur noch der verbliebene Resturlaub zu aliquotieren: Das Verhältnis der Dauer der (Eltern-)Karenz (3 Monate) zum restlichen Urlaubsjahr (9 Monate - exklusive Karenzurlaub, dieser wurde ja schon berücksichtigt!) beträgt 1 : 3; der Resturlaubsanspruch (46 Stunden) ist daher um $\frac{1}{3}$ (= 15,33 Stunden) zu reduzieren: $46 - 15,33 = 30,67$. Da nach dem Gesetzeswortlaut nur einmal pro Kalenderjahr auf die nächstmögliche durch 8 teilbare Zahl aufgerundet werden darf, ist nunmehr lediglich auf die nächste ganze Stunde aufzurunden. Die*der Bedienstete hat daher noch einen Urlaubsanspruch von 31 Stunden.

5. Schritt: Umrechnung auf das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß

Da die*der Bedienstete nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub ihre*seine Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche erhöht hat und gemäß § 46 Abs. 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 7 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 7 W-BedG das Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr bei jeder Änderung des Beschäftigungsausmaßes neu zu berechnen ist, ist in einem letzten Schritt der Urlaubsanspruch von 31 Stunden entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im gesamten Jahr 2021 zu berechnen: Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß beträgt 25,05 Wochenstunden [(20 Wochenstunden x 90 Tage + 30 Wochenstunden x 92 Tage) : 182 Tage]. Die*der Bedienstete hat daher einen Urlaubsanspruch von 39 Stunden ($31 : 20 \times 25,05 = 38,83$, gerundet 39 Stunden).

4. Verbrauch des Erholungsurlaubes

(§ 48 Abs. 1 bis 2a und 5 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 1 bis 2a und 5 VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 1 bis 3 und 6 W-BedG)

Die Zeit des Urlaubsverbrauches ist ehestmöglich von der*dem Dienststellenleiter*in nach Zulässigkeit des Dienstes und nach Anhören der*des Bediensteten festzusetzen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der*des Bediensteten angemessene Rücksicht zu nehmen ist. **Der*dem Bediensteten ist längstens innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen, ob der von ihr*ihm beantragte Urlaub festgesetzt („genehmigt“) wurde.** Nur dann, wenn die Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes durch die Bedienstete*den Bediensteten erforderlich ist,

diese*dieser jedoch ihren*seinen Anspruch auf Pflegefreistellung (§ 61 Abs. 2 DO 1994 bzw. § 37 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 60 Abs. 2 W-BedG) bereits verbraucht hat, kann ein Erholungsurlaub auch ohne die vorangegangene Festsetzung angetreten werden (§ 48 Abs. 5 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 5 VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 6 W-BedG). Ein derartiger Urlaub kann auch unmittelbar im Anschluss an den letzten Tag der Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden, doch ist jedenfalls die Dienststelle unverzüglich (allenfalls telefonisch) zu verständigen.

Die festgesetzte Urlaubszeit kann von der*dem Dienststellenleiter*in nachträglich abgeändert werden, sofern dies aus zwingenden dienstlichen oder in der Person der*des Bediensteten liegenden Gründen (z.B. Krankheit) notwendig ist.

Kann die*der Bedienstete aus zwingenden dienstlichen Gründen den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder wird sie*er aus dem Urlaub zurückberufen, sind ihr*die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen (z.B. Reisekosten, Stornogebühren) zu ersetzen.

Der Verbrauch des Erholungsurlaubes darf grundsätzlich nur tageweise erfolgen (Ausnahmen siehe unten).

Da das Ansparen von Urlaub dem wesentlichen Zweck des Urlaubes, nämlich der Erholung der*des Bediensteten entgegensteht, fällt es in die Fürsorgepflicht der*des Vorgesetzten, dafür Sorge zu tragen, dass der Erholungsurlaub von der*dem Bediensteten auch tatsächlich in Anspruch genommen wird. Damit ist aber keinesfalls eine Ermächtigung der*des zuständigen Vorgesetzten zu einer die persönlichen Verhältnisse außer Acht lassenden Anweisung an die*den Bediensteten, den Urlaub anzutreten, verbunden. Vielmehr soll ein „Stehenbleiben“ des Urlaubes verhindert werden. Droht ein Erholungsurlaub zu verfallen oder ist absehbar, dass das Dienstverhältnis endet, hat die*der Vorgesetzte rechtzeitig und nachweislich darauf hinzuwirken, dass die*der Bedienstete den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt. (vgl. § 34 Abs. 1a DO 1994 bzw. § 6 Abs. 1a VBO 1995 bzw. § 28 Abs. 1a W-BedG).

Gilt für die Bedienstete*den Bediensteten ein Gleitzeitdienstplan, sind ihr*ihm für jeden Urlaubstag so viele Stunden abzuziehen, wie es der im Gleitzeitdienstplan vorgesehenen Sollzeit entspricht.

Gilt für die Bedienstete*den Bediensteten ein Fixdienstplan, ist ihr*ihm die im Dienstplan vorgesehene Normalarbeitszeit abzuziehen, und zwar auch dann, wenn es sich dabei um ein nicht ganzzahliges Stundenausmaß handelt (es sind z.B. bei einem im Dienstplan vorgesehenen Dienst

von 7 Stunden und 15 Minuten diese 7 Stunden und 15 Minuten abzuziehen). Liegt für eine Bedienstete* einen Bediensteten ein Dienstplan (eine Diensterteilung) nicht vor (z.B. weil der*die Bedienstete auf Grund eines länger dauernden Krankenstandes in der Diensterteilung nicht berücksichtigt wurde), ist ihr*ihm die in diesem Zeitraum durchschnittlich zu erbringende Normalarbeitszeit abzuziehen; das sind beispielsweise bei einer Fünf-Tage-Woche acht Stunden pro Tag.

In Ausnahmefällen kann der Urlaub auch stundenweise verbraucht werden, und zwar dann, wenn

- dadurch eine zumindest tageweise Dienstbefreiung erreicht wird. Dies kann durch Kombination mit anderen Dienstbefreiungen der Fall sein (z.B. durch Kombination von Zeitguthaben und Urlaub);
- dies im unmittelbaren Zusammenhang mit einem mindestens zwei Tage umfassenden Urlaub oder mit der wöchentlichen Ruhezeit erfolgt.

Voraussetzung für den stundenweisen Verbrauch des Erholungsurlaubes ist in allen Fällen, dass der stundenweise Urlaubsverbrauch dem Erholungszweck nicht zuwiderläuft, wobei die persönlichen Verhältnisse der*des Bediensteten zu berücksichtigen sind.

Fallbeispiel A:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter unternimmt eine Flugreise, der Abflug erfolgt erst am späten Nachmittag und die*der Bedienstete benötigt daher am Abflugtag z.B. nur zwei Urlaubsstunden.

Fallbeispiel B:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter möchte zu Erholungszwecken ein verlängertes Wochenende genießen und zu diesem Zweck am Freitag ihren*seinen Dienst früher beenden.

Ein überwiegend stundenmäßiger Verbrauch des Erholungsurlaubes eines Urlaubsjahres (z.B. durch ständige Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit) läuft dem Erholungszweck zuwider und ist daher zu vermeiden. (vgl. auch § 48 Abs. 1 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 1 VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 1 W-BedG). Da der Zweck des Erholungsurlaubes darin liegt, den Bediensteten eine gewisse Ruhezeit mit dem Ziel, sich von der Arbeit erholen zu können, zu gewährleisten, dieser somit zur Erhaltung der Gesundheit der Bediensteten beitragen soll und es die Fürsorgepflicht der Dienstgeberin gebietet, auf diese gesundheitlichen Rücksichten Bedacht zu nehmen, ist bei der Diensterteilung darauf zu achten, dass es zu keinem Urlaubsverfall kommt.

Unter einem „stundenweisen“ Verbrauch des Erholungsurlaubes sind ausschließlich ganzzahlige Stunden und nicht etwa Teile davon zu verstehen. Ein minutenweiser Verbrauch des Erholungsurlaubes ist nicht zulässig. Möchte eine Bedienstete*ein Bediensteter an einem bestimmten Tag einen stundenweisen Urlaub in Anspruch nehmen und ergibt die Differenz zwischen der für sie*ihn an diesem Tag geltenden Sollzeit und der bereits erbrachten Arbeitszeit ein nicht ganzzahliges Stundenausmaß (z.B. 2 Stunden und 10 Minuten), kann sie*er nur ein ganzzahliges Stundenausmaß an Urlaub in Anspruch nehmen. Die verbleibenden „Restminuten“ sind auf dem Zeitkonto entweder als Zeitguthaben oder als Zeitminus zu verbuchen.

Fallbeispiel C:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter möchte zu Erholungszwecken ein verlängertes Wochenende genießen und am Freitag ab 12.00 Uhr einen stundenweisen Urlaub in Anspruch nehmen. Sie*er tritt ihren*seinen Dienst an diesem Tag um 6.15 Uhr an und verlässt die Dienststelle um 12.05 Uhr. Sie*er hat an diesem Tag 5 Stunden und 50 Minuten gearbeitet. Da bei einer*einem Vollzeitbeschäftigten die Sollzeit 8 Stunden täglich beträgt, kann sie*er sich für die an diesem Tag verbleibenden 2 Stunden und 10 Minuten entweder zwei oder drei Stunden Urlaub nehmen, wobei im ersten Fall auf dem Zeitkonto ein Minus von 10 Minuten und im zweiten Fall ein Zeitguthaben von 50 Minuten aufscheint.

Ergibt sich am Jahresende z.B. aufgrund einer nicht ganzzahligen Sollzeit ein Urlaubsrest, der nicht in ganzen Stunden verbraucht werden kann (z.B. ein Resturlaub von 30 Minuten), ist dieser in das nächste Urlaubsjahr fortzuschreiben.

5. „Persönlicher Feiertag“

(§ 48 Abs. 2b und 2c DO 1994 bzw. § 25 Abs. 2b und 2c VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 3a und 3b W-BedG)

Die*der Bedienstete hat einmal pro Jahr Anspruch auf einseitige Festsetzung eines einzelnen Urlaubstages (sog. „persönlicher Feiertag“). Aus Gründen der Planbarkeit und zur Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit hat die*der Bedienstete den Zeitpunkt des persönlichen Feiertages drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Das Gebot der Schriftlichkeit ist dabei auch dann erfüllt, wenn der Antritt dieses Urlaubstages mittels eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems (z.B. über SES – Staff Efficiency Suite) bekannt gegeben wird. Ist jedoch an einem derart bekannt gegebenen Tag die Dienstleistung der*des Bediensteten aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendig, so ist an diesem Tag Dienst zu versehen und die Dienstleistung neben dem anteiligen Monatsbezug abzugelten. In einem solchen Fall bleibt der Anspruch auf den Urlaubstag weiterhin bestehen, jedoch kann kein weiterer „persönlicher Feiertag“ in diesem Urlaubsjahr in Anspruch genommen werden. Die Regelung über den persönlichen Feiertag gilt auch für Verwaltungspraktikant*innen (§ 4 Abs. 3 W-BedG).

6. Verfall des Erholungsurlaubes

(§ 48 Abs. 3 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 3 VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 4 W-BedG)

Der Erholungsurlaub verfällt, wenn die*der Bedienstete diesen nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Das heißt, ein nicht verbrauchter Erholungsurlaub des Jahres 2021 verfällt erst mit 31. Dezember 2023.

Der Verfall tritt nicht ein, wenn es die*der Vorgesetzte unterlassen hat, rechtzeitig und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes (einschließlich eines allfälligen Zusatzurlaubes) durch die*den Bediensteten hinzuwirken. Es ist somit Aufgabe der*des Vorgesetzten, im Fall eines drohenden Verfalles des Erholungsurlaubes oder eines absehbaren Ausscheidens aus dem Dienststand (Beamte) oder einer absehbaren Beendigung des Dienstverhältnisses rechtzeitig und nachweislich (z.B. durch ein entsprechendes E-Mail oder durch die Erstellung eines Aktenvermerkes über ein diesbezüglich geführtes Gespräch) darauf hinzuwirken, dass die*der Bedienstete den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt (vgl. § 34 Abs. 1a DO 1994 bzw. § 6 Abs. 1a VBO 1995 bzw. § 28 Abs. 1a W-BedG).

Ein Verfall des Erholungsurlaubes (einschließlich eines allfälligen Zusatzurlaubes) tritt nur für jenen Teil des Erholungsurlaubes ein, der trotz des rechtzeitigen und nachweislichen Hinwirkens der*des Vorgesetzten nicht verbraucht wurde.

Fallbeispiel A:

Die*der Bedienstete hat aus dem Jahr 2021 (= Bezugszeitraum) noch einen Resturlaub von 55 Stunden. Die*der Bedienstete ist im Laufe des Kalenderjahres 2023 auf den drohenden Verfall des Erholungsurlaubes aus dem Kalenderjahr 2021 hinzuweisen.

In der Praxis hat der drohende Verfall so rechtzeitig zu erfolgen, dass unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Dienstbetriebes der Verbrauch offener Urlaubskontingente zeitlich und organisatorisch möglich ist. Der Hinweis hat neben dem Verfallszeitpunkt – dies ist der 31. Dezember des laufenden Kalenderjahres – auch das Ausmaß des noch zu verbrauchenden Erholungsurlaubs zu enthalten.

Bedienstete, die sich dauerhaft im Krankenstand befinden, sind ebenfalls auf den drohenden Verfall des Erholungsurlaubes hinzuweisen. Hierbei ist seitens der Dienststelle aber auf eine geeignete Wortwahl und die persönlichen Umstände des Einzelfalls Bedacht zu nehmen. Weiters ist sicherzustellen, dass die Verständigung auch während einer Absenz nachweislich erfolgt (z.B. mittels RSb-Briefes).

Für Bedienstete der COVID-19-Risikogruppe gelten dieselben Regelungen wie für alle anderen Bediensteten, zumal diese Bediensteten lediglich zum Schutz vor einer allfälligen Ansteckung von der Erbringung der Arbeits- bzw. Dienstleistung befreit waren. Eine Unmöglichkeit, bestehende Ansprüche auf Erholungsurlaub zu konsumieren, ergibt sich daraus aber nicht.

Fallbeispiel B.:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter war im Jahr 2021 aufgrund ihrer*seiner Zugehörigkeit zur COVID-19-Risikogruppe freigestellt.

Die*der Bedienstete muss unter denselben Voraussetzungen, die für alle anderen Bediensteten gelten, im Laufe des Kalenderjahres 2023 auf den drohenden Verfall des Erholungsurlaubes für das Kalenderjahr 2021 hingewiesen werden.

Wenn die*der Bedienstete eine (Eltern-)Karenz oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge in Anspruch genommen hat, wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Eltern-Karenz, der Summe der Eltern-Karenzen oder der Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge hinausgeschoben. Vom Begriff der Eltern-Karenz werden auch Zeiten der geteilten Eltern-Karenz, der aufgeschobenen Eltern-Karenz sowie der Eltern-Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteiles erfasst.

7. Urlaubsvorgriff

(§ 48 Abs. 4 DO 1994 bzw. § 25 Abs. 4 VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 5 W-BedG)

Von der*dem Dienststellenleiter*in kann bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände oder wenn es im dienstlichen Interesse liegt, ein Vorgriff auf den Erholungsurlaub für das nächste Urlaubsjahr gewährt werden. Unter den gleichen Voraussetzungen kann der*dem Bediensteten auch ein Vorgriff auf den vollen Erholungsurlaub in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses gewährt werden (siehe auch [Punkt I.1.](#)). Besonders berücksichtigungswürdige Umstände liegen vor allem dann vor, wenn die*der Bedienstete die Absicht glaubhaft gemacht hat, nicht vorhersehbar gewesene wichtige persönliche oder familiäre Verpflichtungen oder Anlässe wahrnehmen zu wollen.

8. Unterbrechung des Erholungsurlaubes

(§ 49 DO 1994 bzw. § 26 VBO 1995 bzw. § 47 W-BedG)

8.1. Erkrankung während des Erholungsurlaubes

Es ist gleichgültig, ob die durch die Erkrankung bzw. den Unfall herbeigeführte Dienstunfähigkeit während eines Urlaubes im Inland oder im Ausland eingetreten ist. Die*der Bedienstete hat die Erkrankung nach dreitägiger Krankheitsdauer unverzüglich der Dienststelle mitzuteilen und dieser bei Wiederantritt des Dienstes ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers (der Krankenfürsorgeanstalt) über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit zu übergeben. Die Vorlage der Bescheinigung hat jedoch bereits vor Wiederantritt des Dienstes zu erfolgen, wenn das ursprünglich festgesetzte Urlaubsende überschritten wurde; in diesem Fall gelten die Bestimmungen des § 31 DO 1994 bzw. des § 13 VBO 1995 bzw. des § 38 W-BedG über die Pflicht zur Bescheinigung des Grundes der Dienstverhinderung. Bei Missachtung dieser Pflicht gilt die Abwesenheit vom Dienst als nicht gerechtfertigt.

Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen vor, ist der*dem Bediensteten jene Zeit nicht auf das Urlaubsausmaß anzurechnen, während der sie*er an Tagen ihrer*seiner Erkrankung bzw. Dienstunfähigkeit Dienst zu leisten gehabt hätte (vgl. hierzu [Punkt I.4.](#)). Durch die Erkrankung bzw. den Unfall während des Erholungsurlaubes wird dieser nicht automatisch verlängert.

8.2. Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes

Entsprechend den für den Fall einer Erkrankung während des Erholungsurlaubes bestehenden Regelungen ist auch im Fall der Pflegefreistellung die Zeit der Pflege oder Betreuung, sofern sie länger als drei Kalendertage dauert, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Voraussetzung dafür ist, wie auch im Fall der Erkrankung, dass die*der Bedienstete ihrer*seiner Mitteilungs- und Bescheinigungspflicht nachkommt (vgl. [Punkt 7.1.](#)). Die Dauer der den Urlaub unterbrechenden Pflegefreistellung ist auf das in § 61 DO 1994 bzw. § 37 VBO 1995 bzw. § 60 W-BedG genannte Höchstausmaß anzurechnen, wobei **nur ganztägige Pflegefreistellungstage in Anspruch genommen werden können**. Siehe auch Pflegefreistellung.

9. Urlaubsanspruch bei Beschäftigung während der Eltern-Karenz

(§ 54a Abs. 6 DO 1994 bzw. § 32a Abs. 6 VBO 1995 bzw. § 57 W-BedG)

Bediensteten gebührt für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz der Erholungsurlaub in dem Ausmaß, das dem Verhältnis der während der Eltern-Karenz geleisteten Arbeitsstunden zu der im Kalenderjahr für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit entspricht. Da die Beschäftigung während der Eltern-Karenz bei der Gemeinde Wien kein eigenes weiteres Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien erfordert, ist zu berücksichtigen, dass während der Eltern-Karenz das Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien weiterhin besteht und insofern eine „ganzheitliche“ Betrachtung des Urlaubsanspruchs während eines Urlaubsjahres (vor, während und nach der Eltern-Karenz) angestellt werden muss. Durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Urlaubsanspruch darf das sich aus § 46 Abs. 1 bis 4 und 6 DO 1994 bzw. § 23 Abs. 2 bis 5 und 7 VBO 1995 bzw. § 44 Abs. 2 bis 5 und 7 W-BedG ergebende Urlaubsausmaß nicht überschritten werden.

Fallbeispiel A:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Sie*er befindet sich während des ganzen Jahres 2021 in Eltern-Karenz und wird

während der Eltern-Karenz mit insgesamt 180 Stunden in diesem Jahr beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt $180 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$; es gebührt ihr*ihm daher für dieses Jahr ein Erholungsurlaub von gerundet 18 Stunden ($200 \times 180 : 2076$).

Fallbeispiel B:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter befindet sich von Oktober bis einschließlich Dezember 2021 in Eltern-Karenz und arbeitet in dieser Zeit 160 Stunden; vor der Eltern-Karenz hat sie*er von ihrem*seinem Jahresurlaub für 2021 (= 200 Stunden) bereits 200 Stunden verbraucht. Da die*er die Bedienstete bereits den ganzen ihr*ihm für dieses Urlaubsjahr gebührenden Urlaubsanspruch konsumiert hat, kann sie*er durch die Beschäftigung während der Eltern-Karenz keinen zusätzlichen Urlaubsanspruch erwerben.

Fallbeispiel C:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Sie*er befindet sich von Jänner bis einschließlich Oktober 2021 in Eltern-Karenz und wird während dieser Zeit 100 Stunden beschäftigt. Nach dem Ende der Eltern-Karenz wird sie*er mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden während der Eltern-Karenz zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt $100 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$; es gebührt ihr*ihm daher in diesem Jahr für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz ein Erholungsurlaub von gerundet 10 Stunden ($200 \times 100 : 2076 = 9,63 \text{ Stunden}$). Für die Monate November und Dezember 2021 gebühren ihr*ihm nach Aliquotierung des Urlaubsanspruchs und unter Berücksichtigung der Herabsetzung ihrer*seiner Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche 20 Stunden (vgl. Fallbeispiel A zu [Punkt I.3.](#)). Durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaub wird das ihr*ihm ohne erfolgte Aliquotierung des Urlaubsanspruches für das Jahr 2021 zustehende Urlaubsausmaß von 100 Stunden nicht überschritten, weshalb ihr*ihm der während der Eltern-Karenz erworbene Anspruch auf Erholungsurlaub zur Gänze gewahrt bleibt.

Fallbeispiel D:

Eine Bedienstete*ein Bediensteter verfügt in Vollbeschäftigung über einen Urlaubsanspruch von 200 Stunden. Sie*er befindet sich im Jänner 2021 in Eltern-Karenz und wird während dieser Zeit mit insgesamt 20 Stunden beschäftigt. Nach dem Ende der Eltern-Karenz wird sie*er mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Das Verhältnis der geleisteten Arbeitsstunden während der Eltern-Karenz zu den Jahresarbeitsstunden bei Vollbeschäftigung beträgt $20 : 2076 (= 173 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Monate})$; es gebührt ihr*ihm daher in diesem Jahr für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz ein Erholungsurlaub von gerundet 2 Stunden ($200 \times 20 : 2076 = 1,93 \text{ Stunden}$). Für die Monate Februar bis Dezember 2021 gebühren ihr*ihm nach Aliquotierung des Urlaubsanspruchs und Berücksichtigung der Herabsetzung ihrer*seiner Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche 92 Stunden. Durch den für die Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaub wird das ihr*ihm ohne erfolgte Aliquotierung des Urlaubsanspruches für das Jahr 2021 zustehende Urlaubsausmaß von 100 Stunden nicht überschritten, weshalb ihr*ihm der während der Eltern-Karenz erworbene Anspruch auf Erholungsurlaub zur Gänze gewahrt bleibt.

Ein Verbrauch des auf Grund einer Beschäftigung während der Eltern-Karenz erworbenen Erholungsurlaubes ist auf Grund der jederzeit möglichen Beendigung dieser Beschäftigung erst nach Beendigung der Eltern-Karenz zulässig.

Der während der Eltern-Karenz erworbene Urlaubsanspruch gilt in dem Urlaubsjahr als erworben, in das das Ende der Eltern-Karenz fällt und verfällt somit erst mit 31. Dezember des zweiten der Beendigung der Eltern-Karenz folgenden Jahres.

10. Erholungsurlaub für an Schulen tätige Bedienstete

(§ 51 DO 1994 bzw. § 52 VBO 1995 bzw. § 49 W-BedG)

Für Bedienstete, die hauptberuflich als Leiter*in bzw. Lehrer*in an einer von der Gemeinde Wien erhaltenen Privatschule oder in einem durch Vertrag begründeten Dienstverhältnis hauptberuflich als Schulärztin*Schularzt tätig sind, gelten für den Erholungsurlaub die Sonderbestimmungen des § 51 DO 1994 bzw. des § 52 VBO 1995 bzw. des § 49 W-BedG.

II. Sonderurlaub

(§ 52 DO 1994 bzw. § 30 VBO 1995 bzw. § 50 W-BedG)

Der*dem Bediensteten kann auf Antrag aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden. Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen. Er darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen. Sonderurlaube für in § 61a Abs. 1 DO 1994 bzw. § 37a Abs. 1 VBO 1995 bzw. § 61 W-BedG und § 55 DO 1994 bzw. § 33 VBO 1995 bzw. § 63 W-BedG genannte Zwecke (siehe auch Pflegefreistellung und Pflegekarenz) sind nicht zu gewähren.

Für die Erteilung des Sonderurlaubes bis zu einer Höchstdauer von 3 Tagen im Kalenderjahr ist die*der Dienststellenleiter*in zuständig. Anträge auf Bewilligung eines längeren Sonderurlaubes sind an die MA 2 - Personalservie zu richten.

Unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmaß die*der Generaldirektor*in der Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ den Bediensteten einen Sonderurlaub gewähren kann, richtet sich nach den gemäß § 9 des Statuts der Unternehmung „Wiener Gesundheitsverbund“ getroffenen Festlegungen.