



Hessisches Ministerium des Innern und für Sport  
Postfach 31 67 · D-65021 Wiesbaden

Geschäftszeichen: I 1-08g01-01-20/001/I 41 - P 2023 A - 02-20/024 -

**Nur per E-Mail**

Kanzlei des Hessischen Landtags

Hessische Staatskanzlei

Hessisches Ministerium der Finanzen

Hessisches Ministerium der Justiz

Hessisches Kultusministerium

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und  
Kunst

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Wohnen

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz,  
Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Hessisches Ministerium für Soziales und Integra-  
tion

Wiesbaden

Hessischer Beauftragter für Datenschutz und In-  
formationsfreiheit

Wiesbaden

Hessische Landesvertretung

Berlin

Dst. Nr. 0005  
Bearbeiter/in Frau Heil  
Durchwahl (06 11) 353-1446  
Telefax: (06 11) 353-1695  
E-Mail: Desiree.Heil@hmdis.hessen.de  
Ihr Zeichen  
Ihre Nachricht

Datum 1. Juli 2020

Hessischer Rechnungshof

Darmstadt

Beauftragte der Hessischen Landesregierung für  
Menschen mit Behinderung

Wiesbaden

Abteilungen Z, LPP, IV

im Hause

**Verordnung zur vorübergehenden Abweichung von Regelungen der Hessischen Arbeitszeitverordnung und der Hessischen Urlaubsverordnung (GVBl. 2020, S. 454)**

**Kabinettsbeschluss vom 22. Juni 2020**

Mit Beschluss vom 22. Juni 2020 hat das Kabinett der o.g. Verordnung zugestimmt. Die Verordnung wird am 2. Juli 2020 im GVBl. verkündet werden.

Wesentlicher Inhalt der Verordnung zur vorübergehenden Abweichung von Regelungen der Hessischen Arbeitszeitverordnung und der Hessischen Urlaubsverordnung (AbweichungsVO) ist die zeitlich befristete Abweichung von bestimmten Regelungen der Hessischen Arbeitszeitverordnung (HAZVO) und der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrlVO) für Beamtinnen und Beamte, um flexibler auf die Anforderungen in den einzelnen Dienststellen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie reagieren zu können. Konkret enthält die AbweichungsVO folgende Regelungen:

- Mit § 1 Abs. 1 und § 2 Abs. 2 AbweichungsVO werden befristet die Möglichkeiten geschaffen, bei Beendigung des Dienstverhältnisses bis Ende 2020 infolge Ruhestands noch vorhandenes Zeitguthaben auf dem Lebensarbeitszeitkonto (LAK) bzw. noch nicht in Anspruch genommenen Urlaub bei dringend benötigten Beamtinnen und Beamten, die in der aktuellen Krisensituation auf die Inanspruchnahme von LAK-Stunden / Resturlaub verzichten oder verzichtet haben, finanziell abzugelten. Der Ausgleichsanspruch entsteht in beiden Fällen nur, wenn auf die Inanspruchnahme der LAK-Stunden bzw. des Erholungsurlaubs vor dem Ruhestand einvernehmlich verzichtet wurde, da dringende coronabedingte Arbeiten von der vor dem Ruhestand stehenden Person wahrgenommen werden sollten. Im Fall der Entlassung aus dem öffentlichen Dienst (z.B. auf eigenen Wunsch) sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt.

Nach den grundsätzlichen Regelungen der HAZVO besteht die Möglichkeit der Abgeltung der LAK-Stunden demgegenüber nur, wenn die Freistellung zur Inanspruchnahme der LAK-Stunden krankheitsbedingt unmittelbar vor dem Ruhestand nicht erfolgen konnte (§ 1a Abs. 4 HAZVO). Auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch besteht nach § 9 Abs. 4 HUrlVO nur, wenn der europäische Mindesturlaub krankheitsbedingt vor dem Ruhestand nicht genommen werden konnte oder die Beamtin oder der Beamte im aktiven Dienst verstirbt.

Ob die ausscheidende Beamtin/der ausscheidende Beamte infolge der Corona-Pandemie bis unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand dringend im Dienst benötigt wurde und für sie/ihn diese befristete Abgeltungsregelung daher Anwendung finden kann, entscheidet der jeweilige Dienstvorgesetzte (§ 3 Abs. 2 HBG). Die Abgeltung erfolgt in derselben Höhe, wie bei den bereits bestehenden Ausnahmeregelungen (§ 1a Abs. 4 und Abs. 5 HAZVO, § 9 Abs. 4 Satz 4 HUrlVO).

- § 1 Abs. 2 AbweichungsVO setzt § 4 Abs. 2 S. 2 und Abs. 3 HAZVO, in dem der Übertragungsrahmen von - 20 bis + 40 Stunden pro Monat, sowie die Höchstgrenze auf drei Gleittage pro Monat und max. 24 Gleittage im Jahr festgelegt ist, bis Ende des Jahres 2020 außer Kraft. Stattdessen können die obersten Dienstbehörden diesbezüglich für ihren Geschäftsbereich, oder auch Teile davon, frei entscheiden. Die obersten Dienstbehörden können ihre Zuständigkeit nach § 3 Abs. 7 HBG auf eine andere Stelle weiter übertragen. Ab 1. Januar 2021 finden die gültigen Regelungen der HAZVO wieder uneingeschränkt Anwendung. Sofern in den Dienststellen absehbar ist, dass das anfallende Arbeitsaufkommen bei einzelnen Beamtinnen und Beamten ein Überschreiten des Übertragungsrahmens von monatlich 40 Plusstunden auch über den 31. Dezember 2020 hinaus erwarten lässt besteht die Möglichkeit, Mehrarbeit im Sinne des § 61 HBG anzuordnen. Für diese Fälle stellt die gesetzlich geregelte Mehrarbeit das geeignete Mittel dar. Die Vorschrift enthält zudem Regelungen zum Abbau und zur finanziellen Vergütung der Mehrarbeitsstunden. Für Plusstunden auf dem Gleitzeitkonto enthält die HAZVO keine vergleichbaren Regelungen.

Für den Bereich der hessischen Tarifbeschäftigten mache ich vorsorglich darauf aufmerksam, dass eine Übertragung von § 1 Abs. 2 der AbweichungsVO auf den Tarifbereich nicht erforderlich ist. Die in der HAZVO enthaltenen Regelungen gelten ausschließlich für den Beamtenbereich. Die im Hinblick auf die gleitende Arbeitszeit dort verankerten Vorschriften, z.B. bezüglich des Übertragungsrahmens von - 20 bis + 40 Stunden pro Monat, wurden von den Tarifvertragsparteien nicht im TV-H tarifiert, so dass die jeweilige Dienststellenleitung seit jeher mit der örtlichen Personalvertretung auf die vor Ort vorhandenen Bedürfnisse eingehen und somit für die Dienststelle individuell abgestimmte Regelungen für den Tarifbereich

(neu) vereinbaren kann. Dies schließt natürlich auch die Vereinbarung eines Übertragungsrahmens von Plus- und Minusstunden ein. Zu beachten sind neben dem TV-H die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG).

- Mit § 2 Abs. 1 AbweichungsVO wird der Verfallszeitpunkt für den Erholungsurlaub aus dem Jahr 2019 von Anfang Oktober 2020 auf Anfang April 2021 für diejenigen Beamtinnen und Beamten hinausgeschoben, denen aus dienstlichen Gründen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie dieser Urlaub nicht gewährt werden konnte. Je nach Aufgabenbereich und Arbeitsanfall kann dies in den einzelnen Dienststellen auch eine Vielzahl von Beamtinnen und Beamten betreffen. Zu berücksichtigen ist ferner, dass das Tatbestandsmerkmal in § 2 Abs. 1 der AbweichungsVO „...aus dienstlichen Gründen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie nicht gewährt werden konnte, ...“ nicht nur direkt im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehende Arbeiten erfasst, sondern auch mittelbare, z.B. wenn Beamtinnen oder Beamte für spezielle („coronabedingte“) Aufgaben abgezogen oder durch diese erheblich beansprucht wurden, sodass Kolleginnen und Kollegen deren liegengebliebenen originäre Aufgaben zusätzlich erledigen mussten. Alle Beamtinnen und Beamten bei denen diese dienstlichen Gründe nicht vorliegen, sollen ihren Erholungsurlaub zeitnah nach dem Ende des Kalenderjahres in Anspruch nehmen. Auf sie findet daher die bekannte Regelung des § 9 Abs. 2 HUrlVO weiterhin Anwendung.

Über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 AbweichungsVO entscheidet die oder der Dienstvorgesetzte (§ 3 Abs. 2 HBG).

Der wortgleichen Regelung in § 9 Abs. 3 HUrlVO (Verfall des europäischen Mindesturlaubs) entsprechend, verfällt der noch nicht genommene Erholungsurlaub aus dem Jahre 2019 mit Ablauf des Monats März 2021. Zur Inanspruchnahme dieses Urlaubs ist es nicht ausreichend, den Erholungsurlaub aus dem Jahre 2019 bis zum 31. März 2021 lediglich angetreten zu haben. **Der Resturlaub aus dem Jahr 2019 muss bis 31. März 2021 vollständig eingebracht sein.**

Dies gilt auch im Einvernehmen mit dem Hessischen Ministerium der Finanzen für den Bereich der hessischen Tarifbeschäftigten.

- Nach § 3 AbweichungsVO tritt die AbweichungsVO rückwirkend zum 15. März 2020 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2021 außer Kraft.

Die Unterrichtung Ihrer nachgeordneten Dienststellen rege ich an.

Im Auftrag

gez.

Gortner