

TE Bvwg Erkenntnis 2019/11/28

W257 2211243-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 28.11.2019

Entscheidungsdatum

28.11.2019

Norm

BDG 1979 §51 Abs2

BDG 1979 §69

B-VG Art. 133 Abs4

GehG §13e

Spruch

W257 2211243-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Herbert MANTLER, MBA als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch XXXX gegen den Bescheid des Personalamtes XXXX der Österreichischen Post AG vom 21.08.2018, Zi. XXXX , zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und der Spruch des angefochtenen Bescheids mit der Maßgabe bestätigt, dass Spruchpunkt

2) insgesamt zu lauten hat:

Der Antrag vom 17.11.2017 auf bescheidmäßige Feststellung einer für das Jahr 2016 bestehenden Urlaubsersatzleistung im Ausmaß von 160 Stunden, wird zurückgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

BEGRÜNDUNG:

I. Verfahrensgang:

Mit Schriftsatz vom 17.11.2017 brachte der Beschwerdeführer durch seine Rechtsvertretung einen Antrag auf bescheidmäßige Feststellung, dass sein Urlaub aus dem Jahre 2016 im Ausmaß von XXXX Stunden nicht verfallen sei und ihm für das Jahr 2016 ein Urlaubsersatzanspruch von 160 Stunden gebühre, bei der belangten Behörde ein. Begründend wurde dabei ausgeführt, dass er seinen Erholungsurlaub für das Jahr 2016 nicht verbrauchen habe

können, weil er sich im Krankenstand - den das Personalamt zu verantworten habe - befindet.

Mit Bescheid vom 21.08.2018, gab die belangte Behörde dem Beschwerdeführer hinsichtlich seines Antrages, wonach sein Erholungsurlaub aus dem Jahre 2016 im Ausmaß von XXXX Stunden nicht verfallen sei, statt und erstreckte den Verfallstermin seines Urlaubsrestes von 2016 im Ausmaß von XXXX Stunden bis zum Ablauf des 31.12.2018 (Spruchpunkt 1). Seinen Antrag auf bescheidmäßige Feststellung, dass ihm für das Jahr 2016 ein Urlaubsersatzanspruch von 160 Stunden gebühre, wurde hingegen mangels Rechtsgrundlage abgewiesen (Spruchpunkt 2). Begründend wurde dabei im Wesentlichen ausgeführt, dass gemäß § 69 BDG der Erholungsurlaub 2016 erst mit Ende des Jahres 2018 verfalle, sofern kein Urlaub für den Resturlaub des Jahres 2016 in der Höhe von XXXX Stunden vereinbart werde. Eine Auszahlung eines nicht verbrauchten Erholungsurlaubes sei in einem aktiven Dienstverhältnis gesetzlich nicht vorgesehen.

Die mit Schriftsatz am 23.08.2018 einlangende Säumnisbeschwerde wurde mit Bescheid vom 19.09.2018 von der belangten Behörde eingestellt.

Gegen den im Spruch angeführten Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, welche fristgerecht durch seine ausgewiesene Rechtsvertretung erhoben wurde. Darin wird zusammenfassend ausgeführt, dass der BF aufgrund seiner Nichtoption zur Betriebsvereinbarung Ist-Zeit von seinem Zustellbezirk abgezogen und als Springer in den Personalreservepool - ohne Bescheid und Versetzungsverfahren - versetzt und in weiterer Folge in das XXXX wiederholt dienstzugeteilt worden sei. Aufgrund dieser diskriminierenden und willkürlichen Vorgehensweise sei der BF erkrankt, weshalb er seinen Erholungsurlaub nicht mehr konsumieren habe können. Solange dieses Verhalten anhalte, werde die Genesung des BF auch langsamer voranschreiten, wodurch er auch weiterhin seinen Erholungsurlaub innerhalb der Verfallszeit nicht konsumieren könne. Die belangte Behörde habe sich weder mit den Arbeitnehmerschutzbestimmungen, der Diskriminierung, der Willkür, dem Mobbingverbot, dem Schikaneverbot oder ob Fürsorgepflichtverstöße, Verstöße gegen Schutzgesetzbestimmungen und das Schaffen einer Gefahrensituation oder mit Verstoß gegen die guten Sitten befasst und inwieweit der BF mit dem Einsatz als Springer oder im Innendienst körperlich an seine Grenzen getrieben werde. Weiters hätte sich die belangte Behörde damit auseinandersetzen müssen, warum sich der BF in einem langen Krankenstand befindet und er deshalb seine Erholungsurlaube nicht konsumieren könne. Auch könnte die diskriminierende und willkürliche Vorgehensweise der belangten Behörde als auch deren Verstoß gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen nicht zur Schmälerung seiner Rechte führen, wonach sein Erholungsurlaub nach 12 Monaten bzw. jedenfalls nach 24 Monaten verfallen soll, ohne die Möglichkeit die Verfallsfrist über den 31.12.2018 zu erstrecken oder dafür keinen Urlaubsersatzanspruch zu erhalten. Die belangte Behörde hätte bei richtiger rechtlicher Beurteilung zum Ergebnis kommen müssen, dass der Erholungsurlaub im Ausmaß von XXXX Stunden nicht ab dem 31.12.2018 verfalle, sondern so lange nicht verfallen könne, bis das rechtswidrige und schuldhafte/diskriminierende und willkürliche Verhalten des Personalamtes gegenüber dem Beschwerdeführer aufhöre. Bei Verfall seines Erholungsurlaubes für das Jahr 2016 gebühre ihm zudem ein Urlaubsersatzanspruch im Ausmaß von 160 Stunden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen.

Der Beschwerdeführer befand sich in der Zeit von XXXX im Krankenstand. In der Zeit vom XXXX wurde der Beschwerdeführer vom Dienst freigestellt. Am XXXX ist er seinen Dienst wieder angetreten und hat sich am XXXX erneut krankgemeldet.

Den Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von XXXX Stunden für das Jahr 2016 hat der Beschwerdeführer aufgrund seines Krankenstandes nicht konsumiert.

2. Beweiswürdigung

Es ist unbestritten, dass der Beschwerdeführer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund steht. Dass der Beschwerdeführer seinen Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von XXXX Stunden für das Jahr 2016 aufgrund seines Krankenstandes nicht konsumierte, ergibt sich aus der Aktenlage, welche im Übrigen vom Beschwerdeführer nicht weiter bestritten wurde.

Die Feststellung des Krankenstandes konnte unmittelbar aufgrund der Aktenlage getroffen werden, welcher in der Beschwerde nicht widersprochen wurde.

3. Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Eine derartige Regelung wird in den einschlägigen Materiengesetzen nicht getroffen und es liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Zu A) Abweisung der Beschwerde

Zu Spruchpunkt 1) des angefochtenen Bescheides:

§ 69 BDG 1979 hat nachstehenden Wortlaut:

"Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, einem der Gründe des § 51 Abs. 2 erster Satz oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die Beamte eine Karenz nach dem MSchG oder der Beamte eine Karenz nach dem VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben."

§ 51 Abs. 2 BDG 1979 laut wie folgt:

"Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er seinem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt."

In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage der 2. Dienstrechtsnovelle 2009 wird auszugsweise ua. zu § 69 BDG 1979 ausgeführt:

"Der EuGH hat in einem jüngst ergangenen Urteil (EuGH 20.1.2009, verb. Rs C-350/06 und C-520/06, Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund und Stringer u.a. gegen Her Majesty's Revenue and Customs) klargestellt, dass Bestimmungen über den Verfall von Urlaubsansprüchen zwar grundsätzlich aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht zulässig sind. Es sei aber gemeinschaftswidrig, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei Ablauf des Bezugszeitraumes und/oder eines im nationalen Recht festgelegten Übertragungszeitraumes auch dann erlösche, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer während des gesamten Bezugszeitraumes oder eines Teils davon krankgeschrieben war und ihre oder seine Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses fortgedauert hat, weshalb sie oder er ihren oder seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht ausüben konnte (aaO, Rz 52). Ebenso geht der OGH in seiner Judikatur von einer Hemmung des Urlaubsverfalls aus, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den Urlaub infolge krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nicht verbrauchen kann (vgl. OGH 6.10.2005, 8 ObA 41/05w, zum Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz). Dieser Rechtsprechung soll nun dahingehend Rechnung getragen werden, dass die Möglichkeit der Verschiebung des Verfallszeitpunktes um ein Jahr aus dienstlichen Gründen auf die Fälle einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalles und des Beschäftigungsverbotes ausgedehnt werden. Es ist anzunehmen, dass damit der Judikatur des EuGH vollständig entsprochen wird, zumal während der Zeit einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder eines Beschäftigungsverbotes ebenfalls Urlaubsansprüche entstehen, die von der oder dem Bediensteten nach Wiederantritt des Dienstes verbraucht werden können und bei einer mehr als einjährigen Abwesenheit vom Dienst die zuvor entstandenen und in weiterer Folge allenfalls verfallenen Urlaubsansprüche gleichsam ersetzen."

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 22.11.2011, C-214/10, KHS AG, seine oben angeführte Entscheidung insofern nuanciert (Rz 28), indem er ausführte, dass ein unbegrenztes Ansammeln von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub, die während eines solchen Zeitraums der Arbeitsunfähigkeit erworben wurden, jedoch nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entsprechen würde (Rz 30). Abschließend hielt der Europäische Gerichtshof fest, dass ein Zeitraum von 15 Monaten wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehende, in

dem die Übertragung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub möglich ist, dem Zweck dieses Anspruchs nicht zuwiderläuft, da er dessen positive Wirkung für den Arbeitnehmer als Erholungszeit gewährleistet. Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten wie etwa Tarifverträgen nicht entgegensteht, die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt (Rz 43 f; vgl. dazu auch VwGH 04.09.2014, Ra 2014/12/0008).

Da nach der österreichischen Rechtslage im gegenständlichen Beschwerdefall ein 24-monatiger Übertragungszeitraum (dazu näher sogleich) zur Anwendung kommt, begegnet § 69 BDG keinen unionsrechtlichen Bedenken (siehe dazu VwGH 04.09.2014, Ra 2014/12/0008).

Nach der eben zitierten Bestimmung des § 69 BDG 1979 verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aufgrund - unter anderem - einer Erkrankung nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.

Der Beschwerdeführer befand sich im Kalenderjahr 2016 durchgehend im Zeitraum vom XXXX im Krankenstand.

Aufgrund des langfristigen Krankenstandes lag für das Kalenderjahr 2016 zweifelsfrei eine Unmöglichkeit des Urlaubsverbrauchs im Sinne des § 69 Satz 2 BDG 1979 vor. Der Verfall des Urlaubsanspruches tritt somit nach dieser gesetzlichen Regelung erst mit Ablauf des jeweils übernächsten Kalenderjahres ein. Die belangte Behörde hat somit richtigerweise den Verfallstermin seines Urlaubsrestes aus dem Jahr 2016 im Ausmaß von XXXX Stunden bis zum Ablauf des 31.12.2018 erstreckt.

Im gegenständlichen Fall hat sich der Verfallszeitpunkt für den Erholungsurlaub aus dem Jahr 2016 aufgrund des Krankenstandes des Beschwerdeführers um ein Jahr verschoben. Gemäß den oben angeführten Gesetzesmaterialien ist auch davon auszugehen, dass während der Zeit seiner - durch seinen Krankenstand - gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, ebenfalls Urlaubsansprüche entstehen. Bei einer mehr als einjährigen Abwesenheit vom Dienst ersetzen diese jedoch gleichsam die zuvor entstandenen und in weiterer Folge allenfalls verfallenen Urlaubsansprüche.

Eine darüberhinausgehende Hinausschiebung des Verfallszeitpunktes kommt im gegenständlichen Fall nicht in Betracht. Eine solche ist nach dem klaren Wortlaut des § 69 3. Satz BDG 1979 nur dann vorgesehen, wenn die Beamtin eine Karenz nach dem MSchG oder der Beamte eine Karenz nach dem VKG in Anspruch genommen hat, wobei der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben wird. Eine derartige Fallkonstellation liegt im gegenständlichen Fall aber gerade nicht vor, sodass die Argumente des Beschwerdeführers, die sich im Wesentlichen auf die Unmöglichkeit des Urlaubsverbrauchs aufgrund von - eine durch das Personalamt vermeintlich verursachte - Krankheit beziehen, ins Leere gehen.

In der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes wurde die Ansicht vertreten, dass eine Abwesenheit vom Dienst wegen Krankheit nicht zu einem Hinausschieben des Verfallstermins des § 69 Satz 1 BDG 1979 führen kann (vgl. VwGH 22.04.2009, 2008/12/0071 zu § 69 BDG 1979 idF BGBl 1990/408, wonach ua. der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres eintritt, wenn der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen nicht möglich war).

Daran ändert auch nichts das vorgebrachte Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 04.09.2014, Ro 2014/12/0008, zumal er darin ausgesprochen hat, dass nicht erkennbar ist, inwieweit die Richtlinien 76/207/EWG bzw. 92/85/EWG dem Verfall der - diesem Fall zugrundeliegenden - Urlaubsansprüche nach Ablauf eines zweijährigen Übertragungszeitraumes entgegenstehen sollten.

Der Verweis des Beschwerdeführers in seiner Beschwerde auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vom 18.02.2018, Ra 2017/12/0022, geht ins Leere, als es im der Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes zugrundeliegenden Fall primär um Betriebsvereinbarungen und den Einsatz als "Springer" in der Personalreserve ging, eine Auseinandersetzung mit den verfahrensgegenständlichen Rechtsbestimmungen aber unterblieb.

Die Beschwerde war daher als unbegründet abzuweisen.

Zu Spruchpunkt 2) des angefochtenen Bescheides:

§ 13e GehG hat (auszugsweise) nachstehenden Wortlaut:

"Ansprüche bei Ausscheiden aus dem Dienst (Urlaubsersatzleistung)

§ 13e. (1) Der Beamte gebührt anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn sie oder er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zum Bund übernommen wird (Urlaubsersatzleistung). Die Urlaubsersatzleistung gebührt nur insoweit, als die Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubs nicht zu vertreten hat.

(2) Die Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs insbesondere dann zu vertreten, wenn sie oder er den Verbrauch durch

1. ein Verhalten, welches die Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses aus einem der in § 10 Abs. 4 Z 1, 3 oder 4 BDG 1979 genannten Gründe zur Folge hatte,

2. ein Verhalten, welches eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 20 Abs. 1 Z 3, 3a oder 4 BDG 1979 zur Folge hatte, oder

3. Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters durch Antrag oder Erklärung unmöglich gemacht hat. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist von der Beamten jedoch insoweit nicht zu vertreten, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

(3) Die Urlaubsersatzleistung ist für jedes Kalenderjahr, aus dem ein noch nicht verbrauchter und nicht verfallener Anspruch auf Erholungsurlaub vorhanden ist, gesondert zu bemessen. Das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß beträgt jenen Teil des Vierfachen der Wochendienstzeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsmaß im jeweiligen Kalenderjahr entspricht. Für das laufende Kalenderjahr reduziert sich das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß entsprechend dem Verhältnis der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr zum gesamten Kalenderjahr. Für Richterinnen und Richter ist die Wochendienstzeit bei Vollauslastung mit 40 Stunden anzusetzen, bei Teilauslastung mit dem entsprechenden Teil davon.

(4) Die Urlaubsersatzleistung gebührt für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsmaßes, der nach Abzug des tatsächlich verbrauchten Erholungsurlaubs aus diesem Kalenderjahr verbleibt. Ebenfalls abzuziehen ist die Zeit einer Beurlaubung gemäß § 14 Abs. 7 BDG 1979.

(5) Die Bemessungsgrundlage für die Urlaubsersatzleistung für das laufende Kalenderjahr wird anhand der Bezüge und Vergütungen für den Monat des Ausscheidens aus dem Dienst ermittelt. Für die vergangenen Kalenderjahre sind die Bezüge und Vergütungen für den Dezember des jeweiligen Kalenderjahres maßgebend. In die Bemessungsgrundlage sind einzurechnen:

1. der volle Monatsbezug,
2. die aliquoten Sonderzahlungen (ein Sechstel des Betrags nach Z 1),
3. ein allfälliger Kinderzuschuss und
4. die pauschalierten Nebengebühren und Vergütungen, die auch während eines Erholungsurlaubes gebührt hätten.

(6) Die Ersatzleistung für eine Urlaubsstunde ist durch die Teilung des die Bemessungsgrundlage bildenden Betrages durch die 4,33fache Anzahl der Wochenstundenzahl gemäß § 48 Abs. 2 BDG 1979 zu ermitteln.

[...]."

Vorweg ist festzuhalten, dass die Zuerkennung eines Urlaubsersatzanspruches nur "anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis" gebührt. Im vorliegenden Fall befindet sich der Beschwerdeführer jedoch nach wie vor in einem aufrechten Dienstverhältnis zum Bund.

Die vom Beschwerdeführer in seiner Beschwerde zitierte Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 03.05.2012, C-337/10, betraf - wie auch die in diesem Zusammenhang jüngst ergangene Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes vom 06.11.2018, C-684/16 und C-619/16, Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Der Europäische Gerichtshof führte in seinem Urteil vom 03.05.2012, C-337/10 ua. aus, dass Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 dahin auszulegen ist, dass ein Beamter bei Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub hat, den er nicht genommen hat, weil er aus Krankheitsgründen keinen Dienst geleistet hat. Art. 7 der

Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er Bestimmungen des nationalen Rechts nicht entgegensteht, die dem Beamten zusätzlich zu dem Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren, ohne dass die Zahlung einer finanziellen Vergütung für den Fall vorgesehen wäre, dass dem in den Ruhestand tretenden Beamten diese zusätzlichen Ansprüche nicht haben zugutekommen können, weil er aus Krankheitsgründen keinen Dienst leisten konnte. Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung des nationalen Rechts entgegensteht, die durch einen Übertragungszeitraum von neun Monaten, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt, den Anspruch eines in den Ruhestand tretenden Beamten auf Ansammlung der finanziellen Vergütungen für wegen Dienstunfähigkeit nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub beschränkt (Rz 44). Den Gesetzesmaterialien (41/A XXV. GP, 33 [richtig 34]) zu § 13e GehG ist zu entnehmen, dass der Gesetzgeber durch die Bestimmung des § 13e GehG u.a. dem Urteil des EuGH im Fall Neidel, C 337/10, Rechnung tragen wollte. In dem diesem Urteil zugrundeliegenden Fall war der Dienstnehmer durch Krankheit an der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub gehindert (siehe VwGH 18.02.2015, Ro 2014/12/0043). Der Europäische Gerichtshof führte in seiner Entscheidung vom 06.11.2018, C-684/16, zu Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88/EG aus, dass Voraussetzung für das Entstehen des Anspruchs auf finanzielle Vergütung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist (Rz 23 mwN), womit jedoch insgesamt keine Vergleichbarkeit mit dem gegenständlichen Fall gegeben ist.

Sofern der Beschwerdeführer dessen ungeachtet in seiner Beschwerde vorbringt, dass ihm bei Verfall seines Erholungsurlaubes für das Jahr 2016 ein Urlaubsersatzanspruch gebühre, so ist in diesem Zusammenhang der Vollständigkeit halber auszuführen, dass hinsichtlich einer gemäß § 13e Abs. 3 erster Satz GehG gebührenden Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten und nicht verfallenen Erholungsurlaub, nur ein solcher noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub gemeint sein kann, der im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruches auf Urlaubsersatzleistung noch nicht gemäß § 69 BDG 1979 verfallen ist (vgl. VwGH 25.03.2015, Ra 2014/12/0020).

Zusammenfassend konnte ein Anspruch auf Urlaubsersatzleistung bereits deshalb nicht gebühren, weil ein solcher gemäß § 13e GehG nur im Falle des Ausscheidens aus dem Dienststand zusteht. Der Beschwerdeführer ist aber bisher nicht aus dem Dienststand ausgeschieden.

Mangels gesetzlicher Grundlage für einen Urlaubsersatzanspruch bei einem aufrechten Dienstverhältnis war daher der Antrag des Beschwerdeführers auf bescheidmäßige Feststellung einer für das Jahr 2016 bestehenden Urlaubsersatzleistung im Ausmaß von 160 Stunden, zurückzuweisen und Spruchpunkt 2) des angefochtenen Bescheids dementsprechend anzupassen.

Zum Unterbleiben der mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG kann - soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist - das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen.

Im gegenständlichen Fall konnte eine mündliche Verhandlung unterbleiben, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde als geklärt erscheint. Die Beschwerde bringt keine neuen wesentlichen Aspekte vor, weshalb kein klärungsbedürftiger Sachverhalt vorliegt.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die gegenständliche Entscheidung weicht nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab. Durch die unter A) genannten Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes fehlt es auch nicht an einer Rechtsprechung und die zu lösende Rechtsfrage wird in der Rechtsprechung auch nicht uneinheitlich beantwortet.

Schlagworte

Erholungsurlaub, Krankenstand, Urlaubsersatzleistung,

Verfallszeitpunkt, Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W257.2211243.1.00

Zuletzt aktualisiert am

05.06.2020

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at