

**Hessisches Ministerium
des Innern und für Sport**

Infoblatt

Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten

Voraussetzungen und Rechtsfolgen

Stand: Mai 2015

Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten

I. Die verschiedenen Fallgruppen von Beurlaubungen im Beamtenverhältnis

Die beamtenrechtlichen Regelungen bieten vielfältige Beurlaubungsmöglichkeiten, die eine Unterbrechung des Beamtenverhältnisses ermöglichen, sei es, um familiären Bedürfnissen Rechnung zu tragen, sei es, um vorübergehend andere Berufsinteressen zu verfolgen, soweit es auch dienstlichen Interessen dient.

Man unterscheidet folgende Fallgruppen von Beurlaubungen:

- Beurlaubung aus familiären Gründen
- Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen
- Sonderurlaub nach der Hessischen Urlaubsverordnung
- Elternzeit nach der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

Im Folgenden werden die Voraussetzungen im Einzelnen dargestellt.

1. Beurlaubung aus familiären Gründen

Diese Form der Beurlaubung können Beamtinnen oder Beamte mit Dienstbezügen¹ in Anspruch nehmen, die mindestens ein Kind unter achtzehn Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen (§ 64 Abs. 1 Satz 1 HBG²). Die Pflegebedürftigkeit ist nachzuweisen. Dies kann durch ärztliches Gutachten oder Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung erfolgen.

Bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Bewilligung der Beurlaubung, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Höchstdauer für die Bewilligung von Beurlaubung aus familiären Gründen beträgt 14 Jahre. Wird die Höchstdauer bei der ersten Antragstellung nicht ausgeschöpft, kann der Urlaub auf Antrag verlängert werden. Mehrere Verlängerungen können aufeinander folgen oder mit Unterbrechungen bewilligt werden. Die Verlängerungsanträge müssen spätestens sechs Monate vor Beendigung der Beurlaubung gestellt werden. Bei Beamtinnen oder Beamten mit Lehrtätigkeit im Schul- und Hochschuldienst³ kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden (§ 64 Abs. 1 Satz 3 HBG).

¹ Dienstbezüge erhalten Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, auf Zeit und auf Probe sowie Beamtinnen und Beamte auf Widerruf, die weder im Vorbereitungsdienst stehen noch nebenbei verwendet werden. Keine Dienstbezüge beziehen Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, nebenbei verwendete Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie Ehrenbeamtinnen und -beamte.

² Hessisches Beamtengesetz (HBG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508), geändert durch Gesetz vom 20. November 2013 (GVBl. S. 578)

Während der Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen nur solche Nebentätigkeiten⁴ genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung (Gewährleistung ausreichender Betreuungs- und Pflegezeit für die Angehörigen) nicht zuwiderlaufen (§ 64 Abs. 2 HBG).

2. Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen

Im Rahmen der Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen unterscheidet man zwei Fallvarianten:

a) Beurlaubung bei Bewerberüberhang

Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen kann in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Überhang an Bewerberinnen und Bewerbern besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren bewilligt werden. Nach Vollendung des 55. Lebensjahres kann der Beamtin oder dem Beamten unter denselben Voraussetzungen auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, Urlaub ohne Dienstbezüge bewilligt werden (§ 65 Abs. 1 HBG).

b) Beurlaubung bei Stellenüberhang

Darüber hinaus kann in Verwaltungsbereichen, in denen ein Stellenüberhang abgebaut werden soll, Beamtinnen und Beamten nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf Antrag Urlaub ohne Dienstbezüge bis zum Beginn des Ruhestands bewilligt werden (§ 65 Abs. 2 HBG).

Die Bewilligung der Beurlaubung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Dienstliche Belange dürfen nicht entgegenstehen.

Während der Dauer des Bewilligungszeitraums müssen die Beamtinnen oder Beamten verbindlich erklären, dass sie auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 74 Abs. 1 HBG (z. B. die Verwaltung eigenen Vermögens, wissenschaftliche Tätigkeiten oder Vortragstätigkeiten) nur in dem Umfang ausüben, wie sie diese bei Vollzeitbeschäftigung ausüben könnten. Soweit Nebentätigkeiten genehmigt werden, dürfen diese dem beschäftigungspolitischen Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderlaufen.

³ Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen des Landes mit Lehrverpflichtung und Lehrkräfte an der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung und am Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg an der Fulda

⁴ Nähere Einzelheiten für die Voraussetzungen für eine Nebentätigkeit im Beamtenverhältnis sind in den §§ 71 bis 74 HBG und der Nebentätigkeitsverordnung vom 21. September 1976 (GVBl. I S. 403), zuletzt geändert durch Gesetz vom 25. November 1998 (GVBl. I S. 492) geregelt.

3. Sonderurlaub nach der Hessischen Urlaubsverordnung

Beamtinnen und Beamten kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes (z. B. zur Fortbildung, zu Studienzwecken oder für eine Tätigkeit bei internationalen Organisationen) auf Antrag Sonderurlaub ohne Besoldung gewährt werden (§ 15 HUrIVO⁵).

In bestimmten Fällen kann schriftlich anerkannt werden, dass der Sonderurlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient. Hier kann die Besoldung ganz oder teilweise weitergewährt werden.

4. Elternzeit nach der Hessischen Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

Beamtinnen und Beamte haben nach § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO⁶ in entsprechender Anwendung der § 15 Abs. 1 bis 3 und § 16 BEEG⁷ Anspruch auf Elternzeit ohne Dienstbezüge oder Anwärterbezüge, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen sowie während der Elternzeit nicht mehr als jeweils 30 Wochenstunden beschäftigt sind. Das gilt nicht nur für leibliche Kinder, sondern auch für die Betreuung

- des Kindes der Ehe- oder Lebenspartnerin oder des Ehe- oder Lebenspartners,
- eines Kindes, das in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII⁸ aufgenommen wird,
- eines Kindes, das mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen wird,
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht wirksam entschieden ist,
- eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte, wenn die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod das Kind nicht betreuen können,
- eines Enkelkindes, wenn ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder ein Elternteil des Kindes sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt, und wenn keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

In diesen Fällen sowie bei leiblichen Kindern von selbst nicht sorgeberechtigten Elternteilen muss der sorgeberechtigte Elternteil der Elternzeit zustimmen (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 15 Abs. 1 Satz 2 BEEG).

⁵ Urlaubsverordnung für die Beamtinnen und Beamten im Lande Hessen (Hessische Urlaubsverordnung – HUrIVO) in der Fassung vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671), zuletzt geändert durch Verordnung vom 17. Dezember 2013 (GVBl. S. 686)

⁶ Hessische Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (HMuSchEltZVO) vom 8. Dezember 2011 (GVBl. I S. 758, 2012 S. 10, 340), geändert durch Gesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218)

⁷ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33)

⁸ Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) – Kinder- und Jugendhilfe in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Januar 2015 (BGBl. I S. 10)

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege besteht Anspruch auf Elternzeit von insgesamt drei Jahren ab Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 15 Abs. 2 Satz 5 BEEG).

Die Elternzeit kann, auch anteilig, gemeinsam oder auch nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden. Mütter können die Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nehmen. Die Elternzeit des Vaters kann bereits während der Mutterschutzfrist, frühestens am Tag der Geburt des Kindes, beginnen. Die Mutterschutzfrist wird grundsätzlich auf die Elternzeit der Mutter angerechnet (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 15 Abs. 2 und § 16 Abs. 1 BEEG).

Die Regelungen für die Inanspruchnahme von Elternzeit unterscheiden sich im Übrigen je nachdem, ob das Kind vor dem 1. Juli 2015 oder ab dem 1. Juli 2015 geboren ist oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurde.⁹

a) Geburt oder Aufnahme des Kindes vor dem 1. Juli 2015

Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten möglich, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 15 Abs. 3 bzw. § 16 Abs. 1 BEEG, § 7 Abs. 2 HMuSchEltZVO).

Die Inanspruchnahme der Elternzeit muss sieben Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden. In der Erklärung ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. Mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten für jedes Kind auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Übertragung soll sieben Wochen vor Beginn des zu übertragenden Zeitraums beantragt werden. Besondere, atypische Umstände lassen ausnahmsweise ein Abweichen von dieser Sollvorschrift zu; ein Fristverstoß alleine kann nicht die Versagung des Antrags zur Folge haben. Der eigentliche Zeitpunkt der Abwicklung des bis zu zwölf Monate umfassenden übertragbaren Anteils kann noch später durch den Antrag zur Inanspruchnahme festgelegt werden (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 16 Abs. 1 bzw. § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG alte Fassung sowie § 27 Abs. 1 Satz 2 BEEG und § 7 Abs. 2 HMuSchEltZVO).

⁹ Die Regelungen für die Anzeige und Inanspruchnahme von Elternzeit, die Zahl der möglichen Zeitabschnitte der Elternzeit sowie die Übertragung von Elternzeit wurden durch das am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Gesetz zur Einführung des Elterngeldplus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325) geändert. Nach der Übergangsregelung des § 27 Abs. 1 Satz 2 BEEG gilt für die vor dem 1. Juli 2015 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder die bisherige Rechtslage fort.

b) Geburt oder Aufnahme des Kindes ab dem 1. Juli 2015

Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf drei Zeitabschnitte verteilen. Dabei kann ein Anteil der Elternzeit von bis zu 24 Monaten zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 15 Abs. 2 BEEG).

Die Inanspruchnahme von Elternzeit muss

(1) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und

(2) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich erklärt werden.

In der Erklärung nach (1) ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen wird. Die oder der Dienstvorgesetzte kann die Inanspruchnahme eines dritten Abschnitts einer Elternzeit innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Antrags aus dringenden dienstlichen Gründen ablehnen, wenn dieser Abschnitt im Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes liegen soll (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 15 Abs. 3 bzw. § 16 Abs. 1 BEEG, § 7 Abs. 2 HMuSchEltZVO). Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten möglich, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Unabhängig vom Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des Kindes gilt, dass zwischen den Zeitabschnitten der Elternzeit auch Zeiten der Erwerbstätigkeit liegen können.

Wer sich als Beamtin oder Beamter in der Elternzeit befindet, kann während der Elternzeit bei ihrem oder seinem Dienstherrn eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis bis zu 30 Stunden in der Woche ausüben. Die Teilzeitbeschäftigung darf 15 Stunden pro Woche nicht unterschreiten. Eine Teilzeitbeschäftigung, die diesen Umfang nicht erreicht, kann mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten im Angestelltenverhältnis ausgeübt werden. Teilzeitbeschäftigung ist auch Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst möglich. Deren wöchentliche Arbeitszeit darf nicht weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen (vgl. § 8 HMuSchEltZVO).

II. Höchstgrenzen beim Zusammentreffen mehrerer Fallgruppen

Für die Beurlaubungen nach dem HBG gilt auch beim Zusammentreffen mehrerer Fallgruppen sowie beim Zusammentreffen mit Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit die Höchstgrenze von 17 Jahren (§ 66 Satz 1 HBG). Zeiten einer Elternzeit oder eines Sonderurlaubs nach § 15 HUrlVO werden auf die Höchstgrenze nicht angerechnet. Die Urlaubshöchstdauer kann bei einer Beurlaubung bis zum Ruhestand nach § 65 Abs. 1 Nr. 2 HBG ausnahmsweise überschritten werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten eine Rückkehr zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung bis zum Beginn des Ruhestandes nicht zugemutet werden kann (§ 66 Satz 3 HBG). Bei Beamtinnen und Beamten mit Lehrtätigkeit im Schul- und Hochschulbereich kann sich aus der Verlängerungsmöglichkeit bis zum Ende des Schulhalbjahres, Semesters oder Studienabschnitts ein Überschreiten der Höchstgrenze ergeben (§ 66 Satz 4 i.V.m. § 64 Abs. 1 Satz 3 HBG).

III. Verlängerung der Beurlaubungsdauer und vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung

Nach Ablauf der Bewilligungsdauer ist die Beschäftigung wieder aufzunehmen, wenn nicht rechtzeitig - bei der Beurlaubung aus familiären Gründen spätestens sechs Monate vor Ablauf der Bewilligung - eine Verlängerung beantragt und bewilligt wird. Eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung aus familiären oder beschäftigungspolitischen Gründen kann die zuständige Dienstbehörde zulassen, wenn die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 64 Abs. 1 Satz 5, § 65 Abs. 3 Satz 4 HBG). Eine Beurlaubung aus beschäftigungspolitischen Gründen kann bei einem Verstoß gegen den erklärten Nebentätigkeitsverzicht vorzeitig widerrufen werden. Nach Beendigung der Beurlaubung kann Teilzeitbeschäftigung beantragt werden.

Eine für ein Kind in Anspruch genommene (und noch andauernde) Elternzeit wird durch die Geburt eines weiteren Kindes nicht automatisch unterbrochen. Die Elternzeit kann aber im Falle der Geburt eines weiteren Kindes zur Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz auch ohne Zustimmung des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet werden. In diesen Fällen soll die Beamtin dem Dienstherrn die Beendigung der Elternzeit rechtzeitig mitteilen (§ 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 16 Abs. 3 Satz 3 BEEG). Rechtsfolge dieses Gestaltungsrechts ist zum einen, dass das Beschäftigungsverhältnis samt Vergütungs- bzw. Besoldungsanspruch wieder auflebt, wobei für die vor- und nachgeburtlichen Schutzfristen ein Beschäftigungsverbot besteht, für welches Beamtinnen nach § 2 HMuSchEltZVO die Besoldung fortgewährt wird. Weitere Rechtsfolge ist, dass ein durch die Beendigung der Elternzeit nicht in Anspruch genommener Zeitraum von bis zu einem Jahr auf einen späteren Zeitpunkt bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen werden kann (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG). Für den Eintritt dieser Rechtsfolgen bedeutet „rechtzeitig“, dass die Erklärung zeitlich vor den entsprechenden Zeiträumen der Mutterschutzfrist erfolgt.

Die Elternzeit kann im Übrigen vorzeitig beendet werden oder im Rahmen der dreijährigen Dauer verlängert werden, wenn die oder der Dienstvorgesetzte zustimmt. Wird eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles erforderlich, so kann der Dienstvorgesetzte den Antrag nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden dienstlichen Gründen schriftlich ablehnen (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 16 Abs. 3 Satz 1 bis 3 BEEG).

Die Elternzeit kann mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten verlängert werden. Sie ist auf Wunsch zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann (vgl. § 7 HMuSchEltZVO i.V.m. § 16 Abs. 3 Satz 1 und 4 BEEG).

Wird während einer Beurlaubung nach §§ 64, 65 HBG ein (weiteres) Kind geboren, kann in der Landesverwaltung auf Antrag die Beurlaubung vorzeitig beendet und Elternzeit gewährt werden. Die Beendigung des Urlaubs und die Gewährung von Elternzeit ist frühestens nach Ablauf der fiktiven Mutterschutzfrist möglich (§ 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO i.V.m. § 16 Abs. 1 BEEG).

IV. Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub wird für jeden vollen Kalendermonat einer Elternzeit oder einer anderen Beurlaubung ohne Besoldung um ein Zwölftel gekürzt (§ 8 Abs. 2 HUrIVO). Die Kürzung unterbleibt, wenn die Beamtin oder der Beamte eine zulässige Teilzeitbeschäftigung bei ihrem oder seinem Dienstherrn ausübt. Ist der zustehende Jahresurlaub vor dem Beginn der Beurlaubung ohne Besoldung nicht oder nicht vollständig genommen worden, so wird der Resturlaub bei Wiederaufnahme des Dienstes nach dem Ende der Beurlaubung dem Erholungsurlaub des laufenden Urlaubsjahres hinzugefügt (§ 9 Abs. 4 HUrIVO). Vor der Beurlaubung zuviel gewährter Urlaub wird angerechnet. Übernehmen beurlaubte Beamtinnen und Beamte für mindestens drei Monate eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, erhalten sie für jeden vollen Monat der Dienstleistung ein Zwölftel des Jahresurlaubs dazu (§ 8 Abs. 4 HUrIVO).

V. Dienstjubiläum

Zeiten einer Beurlaubung ohne Besoldung zählen i.d.R. nicht zur Jubiläumsdienstzeit. Etwas anderes gilt bzgl.:

- Zeiten einer Elternzeit, soweit diese nach dem Eintritt in den Dienst eines öffentlichen Dienstherrn im Sinne des § 30 Abs. 1 HBesG¹⁰ verbracht worden sind (§ 3 Abs. 1 Nr. 4 JVO¹¹),

¹⁰ Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 256, 508), geändert durch Gesetz vom 20. November 2013 (GVBl. S. 578).

¹¹ Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an Beamtinnen und Beamte im Lande Hessen (Dienstjubiläumverordnung – JVO) vom 11. Mai 2001 (GVBl. I S. 251), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 508).

- Zeiten eines Sonderurlaubs nach § 15 HUrlVO, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt worden ist, dass der Sonderurlaub dienstlichen Interessen dient (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 JVO).

VI. Benachteiligungsverbot

Beurlaubungen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen (§ 10 Abs. 3 HGIG¹²). Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubungen mit Beschäftigung ist damit nicht verbunden. Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, sollen kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten werden. Soweit es erforderlich ist, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind (§ 13 Abs. 5 HGIG).

VII. Laufbahnrecht

Die Probezeit wird durch die Zeit einer Beurlaubung ohne Besoldung sowie eines Sonderurlaubs unterbrochen, der nicht überwiegend dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient oder für die Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Organisationen oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe gewährt wurde. Zum Ausgleich von Verzögerungen durch Zeiten einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung oder zur Pflege naher Angehöriger ist jedoch eine Beförderung bereits während der Probezeit frühestens nach zwei Jahren sowie im gehobenen und im höheren Dienst vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Probezeit zulässig, sofern die dienstlichen Leistungen eine Beförderung rechtfertigen (§10 Abs. 2 und 3 HLVO¹³).

Beurlaubungen, die dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dienen (z. B. bei Entsendung von Bediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen) schließen eine Ernennung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und eine Beförderung nicht grundsätzlich aus. Auch während einer Beurlaubung nach §§ 64 und 65 HBG sowie während der Elternzeit kann die Beamtin oder der Beamte befördert werden. Voraussetzung ist jeweils, dass im Zeitpunkt der Entscheidung die erforderlichen Eignungs- und Leistungsmerkmale feststellbar sind und auch die übrigen beamten- und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen.

Beamtinnen und Beamten im Beamtenverhältnis auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann Urlaub nach §§ 64, 65 HBG nicht gewährt werden. Durch eine Elternzeit wird der Vorbereitungsdienst unterbrochen; die Verlängerungsmöglichkeiten nach § 17 HLVO bleiben unberührt.

¹² Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGIG) in der Fassung vom 31. August 2007 (GVBl. I S. 586), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Dezember 2013 (GVBl. S. 674).

¹³ Hessische Laufbahnverordnung vom 17. Februar 2014 (GVBl. S. 57).

VIII. Besoldung, Kindergeld

Bei Beurlaubung aus familiären und beschäftigungspolitischen Gründen entfällt die Zahlung von Dienstbezügen¹⁴ und monatlicher Sonderzahlung nach dem Hessischen Sonderzahlungsgesetz¹⁵ (monatlicher Grundbetrag, § 5 HSZG und Sonderbetrag für Kinder, § 6 HSZG). Den jährlichen Festbetrag nach § 7 HSZG erhalten Berechtigte bis zur Besoldungsgruppe A 8 generell, wenn sie jeweils im Monat Juli mindestens für einen Tag Anspruch auf Besoldung haben.

Während der Elternzeit werden Dienstbezüge oder Anwärterbezüge nicht gezahlt (vgl. § 7 Abs. 1 HMuSchEltZVO). Bei Sonderurlaub aus wichtigem Grund nach § 15 HUrlVO entfällt die Besoldung¹⁶. Liegt der Sonderurlaub auch im dienstlichen Interesse, kann die Besoldung ganz oder teilweise weitergewährt werden.

Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögern den Aufstieg in den Erfahrungsstufen der Grundgehaltstabellen.

Soweit während des Zeitraums der Beurlaubung für die in Abschnitt I Nr. 1 bis 4 genannten Beurlaubungsformen keine Besoldung gezahlt wird, wird der weitere Aufstieg in den Erfahrungsstufen durch diese Zeiten unterbrochen. Eine Ausnahme hiervon bilden im Wesentlichen Zeiten der Kinderbetreuung von bis zu drei Jahren für jedes Kind sowie Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen im Umfang von ebenfalls jeweils bis zu drei Jahren. Diese Zeiten werden der dienstlichen Erfahrungszeit gleichgestellt.

Der Dreijahreszeitraum wird jeweils für ein und dasselbe Kind oder eine zu pflegende Person, die von mehreren Besoldungsempfängerinnen oder Besoldungsempfängern gleichzeitig oder in zeitlicher Folge nacheinander betreut oder gepflegt werden, insgesamt nur einmal berücksichtigt.

Das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen verzögert sich ebenfalls nicht für Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge, wenn die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle schriftlich anerkannt hat, dass der Urlaub dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient.

Ein Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung besteht nicht bei Elternzeit oder einer Beurlaubung ohne Bezüge.

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch eine Beurlaubung in keinem Fall berührt.

IX. Beihilfe

Bei Beurlaubung aus familiären Gründen bleibt eine Beihilfeberechtigung für höchstens drei Jahre bestehen, sofern nicht die Ehe- oder Lebenspartnerin oder der Ehe- oder Lebenspartner Beihilfen für Aufwendungen der Beamtin oder des Beamten erhält oder die Beamtin oder der

¹⁴ Dienstbezüge sind nach § 1 Abs. 2 HBesG: Grundgehalt, Leistungsbezüge für Professorinnen, Professoren, hauptberufliches Leitungspersonal und Mitglieder von Leitungsgremien an Hochschulen, Familienzuschlag, Zulagen sowie Auslandsdienstbezüge.

¹⁵ Hessisches Sonderzahlungsgesetz (HSZG) vom 22. Oktober 2003 (GVBl. I S. 280), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. November 2013 (GVBl. S. 578).

¹⁶ Zur Besoldung gehören die Dienstbezüge, die Sonderzahlungen nach dem HSZG und vermögenswirksame Leistungen.

Beamte bei der Ehe- oder Lebenspartnerin oder dem Ehe- oder Lebenspartner in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert ist (§ 80 Abs. 2 Satz 3 HBG). Während einer Elternzeit besteht ebenfalls Anspruch auf Beihilfe für höchstens drei Jahre, sofern nicht ohnehin auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung ein solcher Anspruch besteht (§ 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 HBG). Auf die nach § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 HBG bestehende Beihilfeberechtigung von drei Jahren werden Zeiten einer Elternzeit angerechnet (§ 80 Abs. 2 Satz 2 HBG). Bei Beurlaubung aus anderen als den vorstehenden Gründen besteht Anspruch auf Beihilfe nur, wenn die oberste Dienstbehörde schriftlich ein dienstliches Interesse an der Beurlaubung anerkannt hat (§ 2 Abs. 2 Satz 4 HBeihVO¹⁷).

Der Beamtin oder dem Beamten werden für die Zeit der Elternzeit, sofern nicht eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet, wenn die Dienstbezüge oder Anwärterbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, werden Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8 auf Antrag die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung, soweit sie auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif entfallen, einschließlich darin enthaltener gesetzlich vorgeschriebener Altersrückstellungen, in voller Höhe erstattet (vgl. § 10 HMuSchEltZVO).

X. Versorgungsrechtliche Auswirkungen

1. Unfallfürsorge

Unfallfürsorge kann auch einer Beamtin oder einem Beamten gewährt werden, die oder der zur Wahrnehmung einer Tätigkeit, die öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, beurlaubt ist und in Ausübung oder infolge dieser Tätigkeit einen Körperschaden erleidet (§ 36 Abs. 5 HBeamtVG¹⁸).

Unfallfürsorge wird in diesen Fällen in der Regel nachrangig gewährt, d. h. wenn von anderer Seite (z. B. Krankenversicherung, gesetzliche Unfallversicherung) keine Leistungen erbracht werden.

Bewilligungen dürfen frühestens mit Wirkung vom Beginn des Antragsmonats an ausgesprochen werden.

¹⁷ Hessische Beihilfenverordnung (HBeihVO) in der Fassung vom 5. Dezember 2001 (GVBl. I S. 482, 491), zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. September 2005 (GVBl. I S. 642).

¹⁸ Hessisches Beamtenversorgungsgesetz (HBeamtVG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218, 312), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. November 2013 (GVBl. S. 578).

2. Ruhegehaltfähigkeit

Zeiten einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären oder beschäftigungspolitischen Gründen (§ 64 ff. HBG) sind nach § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Halbsatz 1 HBeamtVG nicht ruhegehaltfähig. Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nach § 15 HUrlVO kann ausnahmsweise dann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn der Sonderurlaub öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient und dies spätestens bei Beendigung des Urlaubs von der zuständigen Personalstelle schriftlich zugestanden worden ist (§ 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 Halbsatz 2 HBeamtVG). Bei längeren Freistellungszeiten (Beurlaubung ohne Dienstbezüge, Teilzeitbeschäftigung) ist der Höchstruhegehaltsatz nicht zu erreichen.

XI. Informationspflicht der Dienststelle

Beamtinnen und Beamte, die sich für eine langfristige Beurlaubung interessieren und sich über die Voraussetzungen und Rechtsfolgen informieren wollen, sollten sich an ihre jeweilige Dienststelle wenden. § 67 Abs. 1 HBG verpflichtet die Dienststelle, auf die Folgen einer langfristigen Beurlaubung, insbesondere für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen, hinzuweisen.