



# Verteiler

## **Empfänger:**

- Oberfinanzdirektion Frankfurt am Main
- Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz Rotenburg an der Fulda
- Hessische Zentrale für Datenverarbeitung
- Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen
- im Hause: I 8

## **Empfänger nachrichtlich:**

- Hessisches Competence Center für Neue Verwaltungssteuerung
- Im Hause: I 7, I 10



Hessisches Ministerium der Finanzen · Postfach 3180 · 65021 Wiesbaden

## Elektronische Post

Empfänger laut Verteiler

Geschäftszeichen P 1122 A-05-I5-I 33/I 52  
Dokument-Nr.

Bearbeiter/in

Durchwahl

Fax

E-Mail

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht

Datum

21. April 2021

## Gewährung von Sonderurlaub nach § 69 HBG, Dienstbefreiung nach § 16 HUrlVO und Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 und 4 TV-H

### Evaluation der Aufgabenverteilung in Personalangelegenheiten zwischen dem Ministerium und dem nachgeordneten Bereich

Vor dem Hintergrund der notwendigen Überarbeitung der Verordnung über Zuständigkeiten in beamtenrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des Ministers der Finanzen vom 18. Dezember 2014 (GVBl. 2014, Nr. 25, S. 380) — ZustVOBeamt — sowie einer beabsichtigten Ergänzung der Anordnung über Zuständigkeiten in arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten im Geschäftsbereich des Hessischen Ministers der Finanzen vom 25. Februar 2020 (StAnz. 2020, S. 343) — ZustAOTarif — soll die Aufgabenverteilung in Personalangelegenheiten zwischen dem Ministerium und dem nachgeordneten Bereich evaluiert werden. Hierzu sollen bestimmte Sachverhalte, die in der praktischen Arbeit der personalverwaltenden Stellen regelmäßig auftreten, exemplarisch herausgegriffen und einer eingehenden Betrachtung unterzogen werden. In einem ersten Schritt sollen die Regelungen zur Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung sowie zur Gewährung von Sonderurlaub näher beleuchtet werden. Die Evaluation findet in erster Linie im Hinblick auf die möglichen Antragsgründe, den Arbeitsumfang bei den personalverwaltenden Stellen und die Sicherstellung einer einheitlichen Handhabung im Geschäftsbereich statt.

Die Entscheidungsbefugnis für Dienstbefreiungen nach § 16 HUrlVO bzw. Arbeitsbefreiungen nach § 29 Abs. 1 bis 5 TV-H wurden an die in § 1 Abs. 1 ZustVOBeamt bzw. § 2 Abs. 1 ZustAOTarif genannten Dienststellen übertragen (§ 7 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 und 3 des ZustVOBeamt sowie § 2 Abs. 1 Nr. 9 und Abs. 4 Satz 2 des ZustAOTarif). **Die Zuständigkeit für die Gewährung von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte nach § 69 HBG liegt dagegen weiterhin beim Ministerium. Dies betrifft ebenfalls die Zuständigkeit für die Gewährung von Sonderurlaub und Dienstbefreiung für Tarifbeschäftigte in Anwendung der §§ 1 Abs. 3 i.V.m. 69 HBG sowie §§ 1 Abs. 2 i.V.m. 16 HUrlVO.**

Friedrich-Ebert-Allee 8 · 65185 Wiesbaden · Telefon (0611) 32 0 · Telefax (0611) 32 132471

E-Mail: [poststelle@hmdf.hessen.de](mailto:poststelle@hmdf.hessen.de) · Internet: [www.finanzen.hessen.de](http://www.finanzen.hessen.de)

Bankverbindung: Kontoinhaber: HCC-HMdF · Landesbank Hessen/Thüringen ·

BIC: HELADEFXXX · IBAN: DE76 5005 0000 0001 0024 84

**Datenschutzhinweis:** Informationen zur Verarbeitung Ihrer Daten und zu Ihren diesbezüglichen Rechten erhalten Sie im Bereich „Datenschutz“ auf [www.finanzen.hessen.de](http://www.finanzen.hessen.de)



Nach vorliegenden Erkenntnissen erfolgte in der bisherigen Handhabung im Geschäftsbereich keine klare Differenzierung zwischen der Gewährung von Dienst- und Arbeitsbefreiung auf der einen Seite sowie Sonderurlaub auf der anderen Seite bzw. zwischen Beamt\*innen und Tarifbeschäftigten. Die bestehende Zuständigkeit des Ministeriums wurde in diesen Fällen dementsprechend regelmäßig nicht berücksichtigt.

**Um die notwendige Einheitlichkeit bei der Gewährung von Dienst- bzw. Arbeitsbefreiungen für die nachfolgend beschriebenen Sachverhalte im Geschäftsbereich zu gewährleisten und vor dem Hintergrund der anstehenden Evaluierung ist für Veranstaltungen ab dem 12. Mai 2021 zunächst für ein Jahr in allen genannten Fällen eine Abstimmung mit dem Ministerium herbeizuführen. Dadurch wird dem Interesse aller Beschäftigten nach einer einheitlichen Handhabung Rechnung getragen. Ausgenommen sind Anträge nach § 16 Nr. 2 c) HUrlVO (z.B. Anträge wegen notwendiger Kinderbetreuung oder Dienstjubiläen). In all diesen Fällen wird um halbjährliche Übermittlung der Fallzahlen gebeten. Aus der Aufstellung sollen Antragsart und die Art der Entscheidung hervorgehen (Genehmigung oder Versagung). Stichtage sind der 12. November 2021 und der 12. Mai 2022.**

Der Antrag auf Gewährung von Dienstbefreiung oder Sonderurlaub ist unter Verwendung des beigefügten Vordrucks und Beifügung der dazugehörigen begründenden Unterlagen schriftlich von den antragstellenden Beschäftigten an die personalverwaltende Stelle der Dienststelle bzw. Niederlassung zu richten. Dabei ist der notwendige Zeitaufwand für die Bearbeitung von zwei Wochen zu berücksichtigen. Mit Blick auf die gegenständlichen Antragsgründe wird diese Bearbeitungszeit sicherlich regelmäßig unproblematisch sein. Die personalverwaltende Stelle leitet den Antrag samt Unterlagen eingescannt unmittelbar an das Ministerium weiter. Hierzu ist die E-Mailadresse [Dienstbefreiung-Sonderurlaub@hmdf.hessen.de](mailto:Dienstbefreiung-Sonderurlaub@hmdf.hessen.de) zu nutzen und die E-Mail mit PKI zu verschlüsseln. Die Dienststellen bzw. Niederlassungen haben auf dem Vordruck eine ergänzende Stellungnahme zur Antragsstellung abzugeben.

Das Ministerium leitet in den Fällen, in denen es zuständig ist, die Entscheidung über den Antrag per E-Mail an die Dienststelle zur Bekanntgabe an die oder den Beschäftigten. In allen übrigen Fällen leitet das Ministerium eine Entscheidungsempfehlung per E-Mail an die Dienststelle weiter. Das bisher praktizierte Verfahren hinsichtlich der Antragsbearbeitung bleibt ansonsten unverändert (z. B. Pflege in SAP bzw. Ablage in Personalhaupt- bzw. -nebenakte).

**Hinsichtlich der nachfolgend dargestellten Vorschriften möchte ich klarstellend die folgenden Hinweise zur Rechtslage geben:**

Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 und 4 TV-H

Nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-H kann der Arbeitgeber in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. Eine kurzfristige Arbeitsbefreiung kann nach Satz 2 bei Verzicht auf das Entgelt bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. Hierunter fallen entsprechend der Protokollnotiz zu § 29

Abs. 3 Satz 2 TV-H auch solche Anlässe, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht, wie beispielsweise ein Umzug aus privaten Gründen.

§ 29 Abs. 4 TV-H regelt die Möglichkeit der Arbeitsbefreiung der gewählten Vertreter\*innen dort genannter Gremien für die Teilnahme an Tagungen – bezogen auf eine Sechstageswoche – bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts. Auch hier dürfen dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Diese Regelung gilt nur für vertragsschließende Gewerkschaften, d. h. für den hiesigen Geschäftsbereich somit ausschließlich für ver.di bzw. die dbb tarifunion und nicht für mögliche Mitgliedsgewerkschaften.

#### Sonderurlaub nach § 69 Abs. 2 und 3 HBG

§ 69 Abs. 2 Satz 1 HBG regelt die Urlaubsgewährung wegen einer Tätigkeit als Ehrenbeamtin bzw. Ehrenbeamter oder als Mitglied einer kommunalen Vertretungskörperschaft.

Die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten in § 69 Abs. 2 Satz 1 sind solche, die i. S. d. § 5 BeamtStG zu Ehrenbeamtinnen bzw. Ehrenbeamten ernannt worden sind. Wesentliches Merkmal des Ehrenbeamtentums ist die unentgeltliche Wahrnehmung von hoheitsrechtlichen Aufgaben oder Aufgaben zur Sicherung des Staates oder des öffentlichen Lebens nach § 3 Abs. 2 BeamtStG. Die Ehrenbeamtin bzw. der Ehrenbeamte ist aufgrund der Unentgeltlichkeit kein Berufsbeamter. Kommunale Selbstverwaltungskörperschaften sind untergliedert in Gemeinden und Gemeindeverbänden.

Nach § 69 Abs. 3 HBG ist Beamt\*innen und Arbeitnehmer\*innen (§ 1 Abs. 3 HBG) zur Ausübung einer sonstigen ehrenamtlichen politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Belassung der Besoldung zu gewähren, soweit der Dienstbetrieb dadurch nicht erheblich beeinträchtigt wird.

Eine Ehrenamtlichkeit im Sinne des § 69 Abs. 3 HBG ist gegeben, wenn die Tätigkeit unentgeltlich ausgeübt wird und gewährte Zahlungen nicht als Honorierung für Arbeitsleistungen anzusehen sind. Der Ersatz eines entstandenen Aufwands steht der Ehrenamtlichkeit nicht entgegen.

Zur politischen Betätigung gehören alle dienstlich erlaubten Aktivitäten mit Bezug auf die politische Willensbildung. Die gewerkschaftliche Betätigung umfasst jede unentgeltliche Betätigung für eine Gewerkschaft und ist nicht auf die Wahrnehmung eigentlicher oder typischer gewerkschaftlicher Aufgaben oder Funktionen beschränkt.

Der erforderliche Urlaub unter Belassung der Besoldung ist allerdings auf die Fälle zu beschränken, in welchen eine Kollision mit der dienstlichen Inanspruchnahme gegeben ist und die gewerkschaftliche oder politische Betätigung ausschließlich während der Dienstzeit ausgeführt werden kann. Grundsätzlich ist darauf zu verweisen, dass hierbei die eigenen bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten (u. a. Gleitzeit) ausgeschöpft werden müssen. § 69 Abs. 2 und 3 HBG stellen eine Ausnahme von der vollen Dienstleistungspflicht nach § 34 Satz 1 BeamtStG dar. Grund hierfür ist die Annahme, dass politische oder gewerkschaftliche Betätigungen grundsätzlich außerhalb der

Dienstzeit in der Freizeit der Beamt\*innen ausgeübt werden. Gleiches gilt für die Dienstbefreiung nach § 16 Nr. 2 lit. a HUrlVO.

#### Dienstbefreiung nach § 16 HUrlVO

Nach § 16 Nr. 1 HUrlVO kann eine Dienstbefreiung zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten gewährt werden (z. B. Amt einer Schöffin oder eines Schöffen). Die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Interessen bzw. Rechte unterliegt einer möglichen Dienstbefreiung nach § 16 Nr. 2 lit. a HUrlVO.

Eine Dienstbefreiung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub und unter Weitergewährung der Besoldung nach § 16 Nr. 2 lit. a HUrlVO kann aus besonderem Anlass zur persönlichen Bildung, Fortbildung und zur Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, dienstlichen, politischen, gewerkschaftlichen, wissenschaftlichen oder religiösen Interessen dienen, gewährt werden.

§ 69 Abs. 3 HBG gilt als vorrangig gegenüber § 16 Nr. 2 lit. a HUrlVO. Anders als § 16 Nr. 2 lit. a HUrlVO handelt es sich beim Anspruch aus § 69 Abs. 3 HBG um einen so genannten gebundenen Anspruch, sofern die Voraussetzungen vorliegen. § 69 Abs. 3 HBG und § 16 HUrlVO sind voneinander unabhängige Tatbestände. Liegen die Voraussetzungen des § 69 Abs. 3 HBG für die Gewährung von Sonderurlaub nicht vor, können Beamtinnen oder Beamte deshalb trotzdem nach dem Ermessen des Dienstherrn vom Dienst befreit werden, wenn die Voraussetzungen des § 16 HUrlVO erfüllt sind.

Nach § 16 Nr. 2 lit. b HUrlVO kommt eine Dienstbefreiung weiterhin in Betracht zur aktiven Teilnahme an Veranstaltungen, bei denen die Bundesrepublik oder das Land repräsentativ vertreten ist. Dabei handelt es sich vor allem um künstlerische oder sportliche Ereignisse, die vom Bund oder dem Land durchgeführt, betreut oder unterstützt werden oder an denen Verbände/Gruppen des Sports, der Musik, des Theaters oder der bildenden Künste teilnehmen und dabei das Land oder die Bundesrepublik in den Augen der Öffentlichkeit repräsentieren. Aktive Teilnehmer sind nur die Sportler\*innen und Künstler\*innen, nicht aber die Zuschauer.

Nach § 16 Nr. 2 lit. c HUrlVO ist eine Dienstbefreiung auch bei sonstigen wichtigen und persönlichen Gründen möglich. Die Vorschrift stellt vor allem auf persönliche Gründe ab, die keinen öffentlichen, dienstlichen oder sonst gemeinwohlorientierten Bezug aufweisen müssen.

Die Entscheidung, ob aus besonderem Anlass und bis zu welchem Umfang Dienstbefreiung gewährt wird, trifft der oder die Dienstvorgesetzte auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten nach pflichtgemäßen Ermessen. Dienstbefreiung kann ausgesprochen werden, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Dienstbefreiung ist auf das notwendige Maß zu beschränken.

Im Auftrag

gez.

