

Titel:

Übertragbarkeit und Geltendmachung von Zusatzurlaub bei rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft

Normenketten:

SGB IX § 208

UrlMV § 7

Leitsätze:

1. Der Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Beamte nach § 208 Abs. 1 SGB IX entsteht allein aufgrund der objektiven Schwerbehinderteneigenschaft und ist nicht von der Kenntnis des Dienstherrn abhängig. Nur für den Fall, dass die Schwerbehinderteneigenschaft unklar ist, weil ein Anerkennungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist, kann es auf die Kenntnis des Dienstherrn ankommen. (Rn. 25–26) (redaktioneller Leitsatz)
2. Der Bundesgesetzgeber hat mit der Neuregelung der Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in § 208 Abs. 3 SGB IX eine abschließende Regelung getroffen. (Rn. 28) (redaktioneller Leitsatz)
3. Es genügt, wenn der Beamte während des noch laufenden Einbringungszeitraums seinen Anspruch auf Zusatzurlaub geltend macht und diesen noch während des Einbringungszeitraums einbringen will. Ausreichend ist, dass der Beamte rechtzeitig – auch während des noch nicht abgelaufenen Einbringungszeitraums – seine Dienstherrn über die anspruchsbegründenden Tatsachen informieren und im folgenden Urlaub einbringen möchte. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs für Behinderte, Rechtzeitiges Geltendmachen des Zusatzurlaubs, Beamter, Schwerbehinderteneigenschaft, Zusatzurlaub, Behinderung, Erholungsurlaub, rückwirkende Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft, Übertragbarkeit

Tenor

1. Der Beklagte wird verpflichtet, dem Kläger 5 Tage Zusatzurlaub für das Jahr 2022 zu gewähren. Der Bescheid vom 19.09.2023 wird aufgehoben.
2. Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.
3. Die Kostenentscheidung ist gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 v.H. des jeweils zu vollstreckenden Betrages vorläufig vollstreckbar.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt die nachträgliche Gewährung von fünf Urlaubstagen für das Jahr 2022.

2

Er ist Beamter (Polizeihauptmeister) im Polizeivollzugsdienst des Beklagten und als solcher bei der PI- ... eingesetzt.

3

Mit Bescheid vom 07.03.2023 stellte das Zentrum Bayern Familie und Soziales rückwirkend fest, dass der Kläger ab dem 23.04.2019 schwerbehindert ist mit einem Grad der Behinderung von 50.

4

Diesen Feststellungsbescheid übergab der Kläger der Vertrauensperson der Menschen mit Behinderung des Polizeipräsidiums ... am 30.03.2023. Diese übergab den Feststellungsbescheid dem Sachgebiet ... des Polizeipräsidiums ... am 31.03.2023 zur weiteren Sachbearbeitung.

5

Mit Schreiben vom 10.08.2023 informierte der Beklagte den Kläger über den ihm zustehenden Zusatzurlaub gemäß § 208 des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX –) ab dem Jahr 2023. Mit Schreiben vom 12.09.2023 ließ der Kläger über seinen Bevollmächtigten gegenüber dem Beklagten im Verwaltungsverfahren erklären, dass er auch fünf zusätzliche Urlaubstage nach § 208 SGB IX für das Jahr 2022 begehre. Mit einfachem Schreiben vom 19.09.2023 lehnte der Beklagte das Begehren ab. Zur Begründung führte der Beklagte darin aus, dass der Kläger den begehrten Zusatzurlaub rechtzeitig hätte geltend machen müssen, nämlich spätestens bis zum 31.12.2022. Dies sei jedoch nicht erfolgt.

6

Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 16.10.2023 ließ der Kläger daher Klage erheben und beantragt,

den Beklagten zu verpflichten, dem Kläger fünf Tage Erholungsurlaub zusätzlich zu gewähren.

7

Der Kläger ist der Auffassung, dass ihm auch rückwirkend für das Jahr 2022 Urlaub gewährt werden müsse, da § 7 Abs. 1 Satz 2 der Verordnung über Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit der bayerischen Beamten (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung – UrlMV –) eine Einbringungsfrist des Urlaubs bis zum 30.04. des folgenden Kalenderjahres normiere. Dieser Zeitraum sei noch als Teil des Urlaubsjahres zu begreifen. Zunächst lege § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX fest, dass schwerbehinderte Menschen Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr hätten. Die Norm enthalte aber keine Festlegungen dahingehend, was als Urlaubsjahr anzusehen sei. Allerdings verweise Abs. 3 der Norm hinsichtlich der Frage der Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr auf die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Regelungen.

8

Aus dem Bundesurlaubsgesetz ergebe sich für Arbeitnehmer, dass bei diesen das Urlaubsjahr mit dem Kalenderjahr identisch sei, wobei sich aus § 13 Abs. 3 des Mindesturlaubsgesetzes für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG –) ergebe, dass in den dort genannten Anwendungsbereichen durch Tarifvertrag eine Abweichung des Urlaubsjahres vom Kalenderjahr zulässig sei. Die Identität von Urlaubsjahr und Kalenderjahr im Anwendungsbereich des Bundesurlaubsgesetzes werde auch dadurch betont, dass § 7 Abs. 3 BUrlG regle, dass der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden müsse und eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr in diesem Bereich nur statthaft sei, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigten. Demgegenüber enthalte das Bayerische Beamtenrecht, insbesondere die Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung, keine Regelung, mit der ein Gleichlauf von Kalenderjahr und Urlaubsjahr angeordnet werde. § 7 Abs. 1 UrlMV normiere, dass der Erholungsurlaub möglichst im laufenden Kalenderjahr voll eingebracht werden solle und Urlaub, der nicht bis zum 30.04. des Folgejahres angetreten ist, verfalle. Nur für eine darüberhinausgehende Übertragung seien Einschränkungen vorgesehen, etwa, dass bei entgegenstehenden dienstlichen Belangen eine Verlängerung der Frist zur Urlaubsgewährung nicht zulässig sei.

9

Aus diesem rechtlichen Rahmen ergebe sich, dass für die Beurteilung, für welche Kalenderjahre einem Bayerischen Landesbeamten mit Schwerbehinderung Zusatzurlaub zu gewähren sei, die sich aus der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung ergebende Dauer des Urlaubsjahres vom 01.01. bis 30.04. des Folgekalenderjahres zugrunde zu legen sei. Dies sei der Zeitraum, in dem regelmäßig und ohne Begründungsbedarf der Urlaub aus einem Kalenderjahr eingebracht werden könne. Dies betreffe auch den Urlaub aus § 208 Abs. 1 SGB IX, da dort der Gesetzgeber festlege, dass bei einer rückwirkenden Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft auf diese Urlaubsansprüche die jeweiligen urlaubsrechtlichen Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses gelten sollen. Dies schließe die Möglichkeit ein, das Urlaubsjahr abweichend vom Kalenderjahr zu regeln.

10

Es überzeuge deshalb nicht, dass das Polizeipräsidium ... in seinem Ablehnungsbescheid darauf verweise, der Zusatzurlaub hätte bis zum 31.12.2022 beantragt werden müssen. Zutreffend sei zwar der Ausgangspunkt, dass die urlaubsrechtlichen Regelungen des Freistaates Bayern Anwendung fänden, allerdings erkenne der Ablehnungsbescheid, dass der Freistaat Bayern keine urlaubsrechtlichen

Regelungen habe, nach der die Gewährung von Urlaub (und damit die Gewährung von Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen) im Kalenderjahr erfolgen müsse, vielmehr lege § 17 UrlMV lediglich fest, dass der Urlaub rechtzeitig zu beantragen sei, d.h. zu einem Zeitpunkt, in dem innerhalb des üblichen Behördenablaufs eine Prüfung und Entscheidung vor dem beabsichtigten Urlaubszeitpunkt erfolgen könne.

11

Soweit der Beklagte nur zum Ausdruck habe bringen wollen, dass die Schwerbehinderteneigenschaft innerhalb des Kalenderjahres nachgewiesen werden müsse, verkenne der Beklagte, dass seine urlaubsrechtlichen Regelungen gerade nicht vorsehen würden, dass das Urlaubsjahr mit dem Kalenderjahr ende, sondern bewusst die Regelung getroffen worden sei, dass bedingungslos der Urlaub aus dem vorangegangenen Kalenderjahr bis zum 30.04. eingebracht werden könne. Dementsprechend sei die vom Verordnungsgeber vorgesehene Zäsur der 30.04. Dies sei der Zeitpunkt, mit dessen Ablauf Urlaub, der nicht im jeweiligen Urlaubsjahr genommen worden sei, verfalle.

12

Weiter sei darauf hinzuweisen, dass der Zusatzurlaub aus dem Kalenderjahr 2022 auch nicht wegen des Ablaufs des Urlaubsjahres am 30.04.2023 verfallen sei, da der Beklagte dem Kläger mitgeteilt habe, dass dem Kläger für das Kalenderjahr 2022 kein Zusatzurlaub für Menschen mit Schwerbehinderung gewährt werde und hierdurch der Kläger davon abgehalten worden sei, diesen Urlaub innerhalb des bis 30.04.2023 dauernden Urlaubsjahres auch tatsächlich anzutreten.

13

Stattdessen habe der Kläger auf seine unstreitig bestehenden Urlaubsansprüche zurückgegriffen, wobei der guten Ordnung halber darauf hinzuweisen sei, dass der Kläger im Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 30.04.2023 insgesamt sechs Urlaubstage eingebracht habe, während der siebte Urlaubstag aus dem Urlaubsjahr 2022 entsprechend der ständigen Verwaltungsübung des Beklagten ohne Antragstellung oder gesonderte Mitteilung als Urlaubsanspruch in das Kalenderjahr 2023 übernommen worden sei.

14

Weiter sei auf die Richtlinien über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Bayerische Inklusionsrichtlinien – BayInklR –) hinzuweisen, in der gleichfalls keine Regelung dahingehend enthalten sei, dass für den Urlaub gemäß § 208 SGB IX ein Gleichlauf von Urlaubsjahr und Kalenderjahr bestehe. Soweit der Beklagte meine, § 208 SGB IX beziehe sich auf das Bundesurlaubsgesetz, das für Arbeitnehmer gelte, so sei dies in Anbetracht des klaren Wortlautes des § 208 SGB IX nicht nachvollziehbar. Diese Vorschrift verweise gerade auf die jeweiligen spezifischen urlaubsrechtlichen Regelungen und nicht pauschal auf das Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer. Dementsprechend trage auch nicht der gedankliche Ansatz des Beklagten, auf den hiesigen Kläger – einen Beamten – müsse das Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer angewendet werden oder es sei die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für das Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer anwendbar. Da das Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer keine Einbringungsfrist bis zum 30.04. des nachfolgenden Kalenderjahres kenne und damit das Urlaubsjahr verlängere, führe dies auch zwangsläufig zu einer anderen Bewertung in diesem Bereich. Auch könne das Bundesurlaubsgesetz für Beamte des Freistaats Bayern nicht analog angewendet werden. Es fehle bereits an einer planwidrigen Regelungslücke, die durch eine Analogie gefüllt werden müsste. Ferner erläutere der Beklagte nicht, weshalb es „sozialstaatlichen Grundsätzen“ widersprechen würde, bei Beamten des Freistaats Bayern, die einen Anspruch auf Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen hätten, bei einer Mitteilung über die Schwerbehinderung innerhalb der Einbringungsfrist, den Urlaub zu gewähren, der in dieser Frist angetreten werden könne.

15

Der Verweis des Beklagten, dass aufgrund unterschiedlicher Regelungen in der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung und dem Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer eine „Zweiklassengesellschaft“ entstünde, verkenne ebenfalls, dass ein Beamtenverhältnis und ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich unterschiedliche Formen eines Beschäftigungsverhältnisses mit unterschiedlichen Regelungen darstellten. Hieraus ergäben sich zwangsläufig Unterschiede, allerdings bestehe hierdurch keine Zweiklassengesellschaft. Auch die Bayerische Inklusionsrichtlinie teile diese Rechtsmeinung nicht (vgl. Ziffer 12.3.2.1), da dort die Ungleichbehandlung beider Gruppen erläutert werde. Zudem verkenne der Beklagte, dass es sich beim Bundesurlaubsgesetz um ein Mindesturlaubsgesetz handele, welches

dementsprechend Mindestarbeitsbedingungen für Arbeitnehmer regelt, während es unproblematisch zulässig sei, in Arbeits- und Tarifverträgen bessere Arbeitsregelungen zu vereinbaren.

16

Darüber hinaus gebe es keinen Rechtsgrundsatz, dass aufgrund der zwangsläufigen Unterschiede zwischen Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und Beamten stets die ungünstigere Regelung auf beide Beschäftigungsgruppen aus „Gleichbehandlungsgründen“ angewendet werden müsse. Der Beklagte setze voraus, ohne dies anhand seiner eigenen Urlaubsregelung begründen zu können, dass im Bayerischen Beamtenrecht ein Gleichlauf von Kalenderjahr und Urlaubsjahr bestehe und ignoriere die von ihm selbst geschaffene Festlegung einer Einbringungsfrist, die über das Kalenderjahr hinausgehe und das Ende des Urlaubsjahres festlege.

17

Mit Schriftsatz vom 02.11.2023 beantragt der Beklagte,

die Klage abzuweisen.

18

Der Beklagte ist der Auffassung, dass dem Kläger kein zusätzlicher Erholungsurlaub von fünf Arbeitstagen für das Jahr 2022 zu gewähren sei. Bei der Regelung in § 208 Abs. 1 SGB IX handele es sich um auch für Beamte unmittelbar geltendes Bundesrecht, sodass keine deklaratorische Erläuterung in der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung erfolgt sei. Regelungen für Beschäftigte fänden sich jedoch in der Bayerischen Inklusionsrichtlinie. § 208 Abs. 3 SGB IX und Ziffer 12.2.3.1 Satz 1 der Bayerischen Inklusionsrichtlinie regelten, dass für den Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen die Vorschriften über die Entstehung, Übertragung, Kürzung und Abgeltung des Haupturlaubs anzuwenden seien. Gemäß Ziffer 12.2.4.2 der Bayerischen Inklusionsrichtlinie könne bei rückwirkender Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft Zusatzurlaub für das abgelaufene Jahr nur in Anspruch genommen werden, wenn der schwerbehinderte Beschäftigte den Anspruch rechtzeitig geltend mache. Entgegen des Vorbringens des klägerischen Bevollmächtigten handele es sich auch in der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung bei dem Begriff Urlaubsjahr stets um das Kalenderjahr. Streitig sei also alleine die Frage, ob „rechtzeitig“ bedeute, dass der Anspruch im abgelaufenen Urlaubs-/Kalenderjahr (bis 31.12.) oder innerhalb des Übertragungszeitraums gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 UrlMV (bis 30.04.) beantragt werden müsse.

19

§ 208 SGB IX sowie die dazugehörige Rechtsprechung bezögen sich auf das Bundesurlaubsgesetz, in welchem entgegen der Regelungen der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung keine automatische Übertragung des im abgelaufenen Kalenderjahres nicht in Anspruch genommenen Urlaubs erfolge, sondern gemäß § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrIG eine Übertragung nur dann statthaft sei, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigten.

20

Aus der Rechtsprechung zu § 208 SGB IX i.V.m. dem Bundesurlaubsgesetz ergebe sich ausdrücklich, dass der Schwebezustand über einen Antrag auf Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft kein in der Person liegender Grund sei, der die Übertragung des Zusatzurlaubs über den 31.12. hinaus rechtfertige. In analoger Anwendung solle sodann auch der Begriff „rechtzeitig“ auf das Urlaubs-/Kalenderjahr abstellen und nicht auf den Übertragungszeitraum. Sofern man zu dem Ergebnis kommen würde, dass der Zusatzurlaub auch im Übertragungszeitraum des Haupturlaubs mithin bis zum 30.04. entstehen könne, würde dies den sozialstaatlichen Grundsätzen widersprechen, zu einer Zweiklassengesellschaft von Beamten gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen und würde damit schwerbehinderte Beamte besser als schwerbehinderte Arbeitnehmer stellen. Gemäß § 208 Abs. 3 SGB IX fände bei rückwirkender Anerkennung der Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch auch für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in das nächste Kalenderjahr die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegende urlaubsrechtliche Regelung Anwendung. Hiernach sei nach dem Wortlaut zwischen einem Entstehen des Urlaubsanspruchs und dessen Übertragbarkeit zu differenzieren, da nur übertragen werden könne, was bereits entstanden sei. § 208 Abs. 2 Satz 1 SGB IX besage, dass wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres bestehe, insoweit jeweils eine Kürzung um 1/12 des Zusatzurlaubs vorzunehmen sei. Gemäß § 208 Abs. 2 Satz 3 SGB IX müsse der Zusatzurlaub dem Erholungsurlaub zugerechnet werden. Hieraus könne gefolgert werden, dass der Zusatzurlaub das Schicksal des Erholungsurlaubs teile – mithin auch in dem Kalenderjahr entstanden sein müsse. Mithin

verwende § 208 SGB IX die Begriffe Kalenderjahr und Urlaubsjahr synonym, also den Zeitraum vom 01.01. bis 31.12. eines jeden Jahres.

21

Mit den Schriftsätzen vom 02.05.2024 bzw. 06.05.2024 erklärten der Kläger und der Beklagte jeweils den Verzicht auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung.

22

Im Übrigen wird gemäß § 117 Abs. 3 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – wegen der weiteren Einzelheiten auf die Gerichtssowie die vorgelegte Behördenakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

23

Die zulässige Klage ist begründet. Die Ablehnung durch den Beklagten ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten, § 113 Abs. 5 Satz 1 VwGO. Der Kläger hat einen Anspruch auf die Gewährung eines Zusatzurlaubs in Höhe von fünf Tagen für das Jahr 2022.

I.

24

Die Klage ist als Verpflichtungsklage in Form der Versagungsgegenklage statthaft. Mit Schreiben vom 19.09.2023 lehnte der Beklagte die begehrte Gewährung von fünf Tagen Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX ab. Zwar war das Schreiben weder mit Bescheid oder Ähnlichem überschrieben noch war eine Rechtsbehelfsbelehrung beigefügt, in der Sache jedoch hat der Beklagte eine Regelung für den Einzelfall getroffen; nämlich die Versagung der Gewährung des begehrten Zusatzurlaubs.

II.

25

1. Der zu gewährende Zusatzurlaub ist nach § 208 Abs. 1 SGB IX entstanden. Insoweit ist einzige Voraussetzung, dass der Kläger im Jahr 2022 tatsächlich schwerbehindert war. Dies ist durch den versorgungsamtlichen Feststellungsbescheid vom 07.03.2023 rechtsverbindlich geklärt. Auch war der Kläger während des gesamten Jahres 2022 in einem Dienstverhältnis zum Beklagten gestanden. Der Kläger ist beim Beklagten derzeit vollschichtig tätig, weshalb er die volle Dauer des Zusatzurlaubs von fünf Tagen nach § 208 Abs. 1 Satz 1 SGB IX beanspruchen kann.

26

Nicht relevant ist dabei die Kenntnis oder Nicht-Kenntnis des Dienstherrn der Schwerbehinderteneigenschaft (vgl. Brose in Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, Stand 01.06.2025, § 208 SGB IX Rn. 4). Die allein von einer objektiven Voraussetzung abhängige Entstehung des Zusatzurlaubs wird nicht durch ein subjektives Moment eingeschränkt. Nur für den Fall, dass die Schwerbehinderteneigenschaft unklar ist, weil ein Anerkennungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist, kann es auf die Kenntnis des Dienstherrn ankommen (vgl. BAG, U.v. 26.04.2022 – 9 AZR 367/21 – juris Rn. 18; Brose in Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, Stand 01.06.2025, § 208 SGB IX Rn. 12a).

27

2. Der Zusatzurlaub wurde auch in das Kalenderjahr 2023 wirksam übertragen. Nach § 208 Abs. 3 SGB IX finden die dem Beschäftigungsverhältnis zugrundeliegenden urlaubsrechtlichen Bestimmungen für die Übertragbarkeit im Falle einer rückwirkenden Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft Anwendung. Sinn und Zweck der Norm ist eine Begrenzung einer möglichen Kumulation von Urlaubsansprüchen auf Zusatzurlaub aus vorvergangenen Jahren bei überlangen Anerkennungsverfahren. Im hiesigen Fall bestimmt sich die Übertragbarkeit nach § 7 Abs. 1 Satz 2 UrlMV. Dieser normiert die regelmäßige Einbringungsfrist jeglichen Urlaubs (Erholungsurlaub und Zusatzurlaub) für Beamte auf den 30.04. eines Folgejahres. Mangels speziellerer Sonderregelung wird hierdurch auch die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs aus § 208 Abs. 1 SGB IX geregelt. Damit wird dem Grundsatz der Akzessorietät des Zusatzurlaubs zum Haupt- bzw. Erholungsurlaub Rechnung getragen (vgl. dazu Brose in Rolfs/Giesen/Meßling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, Stand 01.06.2025, § 208 SGB IX Rn. 3).

28

Sonstige Einschränkungen der Übertragbarkeit sind in § 208 SGB IX nicht vorgesehen. Der Bundesgesetzgeber hat mit der Neuregelung der Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs in § 208 Abs. 3 SGB IX eine abschließende Regelung getroffen. Eine Begrenzung soll alleine durch den Verweis auf die urlaubsrechtlichen Regelungen erreicht werden (vgl. BT-Drs. 15/1783 S. 18). Die Übertragbarkeit hängt bundesrechtlich daher insbesondere nicht davon ab, dass der Dienstherr im vergangenen Urlaubsjahr, das mit dem 31.12. abgelaufen ist, Kenntnis von den urlaubsbegründenden Tatsachen gehabt hatte und damit in der Lage war, sich eine rechtlich zutreffende Vorstellung vom Umfang des Urlaubsanspruchs zu bilden.

29

Dieses Ergebnis entspricht auch den BayInklR. Diese sehen in Ziffer 12.2.4.1 Satz 1 vor, dass für die Übertragung des Zusatzurlaubs ins nächste Kalenderjahr und den Verfall die Regelungen für den Haupturlaub entsprechend gelten, also hier § 7 Abs. 1 UrlMV.

30

3. a) Die Übertragbarkeit des Sonderurlaubs ist in der UrlMV allein durch den zeitlichen Ablauf der vorgesehenen Einbringungsmöglichkeit begrenzt. Auch in der landesrechtlichen Urlaubsregelung wird die Einbringungsmöglichkeit über den 31.12. eines Urlaubsjahres bis zum 30.04. des jeweiligen Folgejahres nicht durch eine subjektive Komponente eingeschränkt.

31

Es genügt daher, wenn der Beamte während des noch laufenden Einbringungszeitraums seinen Anspruch auf Zusatzurlaub geltend macht und diesen noch während des Einbringungszeitraums einbringen will. An das Geltendmachen sind dabei jedoch nur geringe Anforderungen zu stellen. Ausreichend ist insoweit, dass der Beamte rechtzeitig – also während des noch nicht abgelaufenen Einbringungszeitraums – seinen Dienstherrn über die anspruchsbegründenden Tatsachen informiert und im Folgenden Urlaub einbringen möchte.

32

Es bedarf auch keiner expliziten „Tilgungsbestimmung“ dahingehend, dass der Beamte gerade den Zusatzurlaub aus § 208 SGB IX einbringen möchte. Wegen der urlaubsrechtlichen Akzessorietät des Zusatzurlaubs zum Haupturlaub ist dieser Teil des europarechtlich geschützten Mindesturlaubs, der vorrangig in Anspruch zu nehmen bzw. zu tilgen ist (vgl. für Arbeitnehmer BAG, U.v. 28.03.2023 – 9 AZR 488/21 – juris Rn. 22 a.E.). Hinter den europarechtlich geschützten Mindesturlaub kann auch der bayerische Verordnungsgeber nicht zurück (vgl. EuGH, U. v. 25.06.2020 – C-762/18 u.a. – juris Rn. 64). Dieser entspricht dem nicht unterschreitbaren Grunderholungsbedürfnis und damit den Anforderungen an das Mindestmaß an Gesundheitsschutz. Umso mehr gilt dies für den Zusatzurlaub aus § 208 SGB IX, der dem vermehrten Erholungsbedürfnis eines schwerbehinderten Arbeitnehmers bzw. Beamten Rechnung trägt, um seine ohnehin durch die Schwerbehinderung gefährdete Arbeitskraft zu erhalten (vgl. Pahlen/Winkler in Rolfs/Greiner/Winkler, BeckOGK, Stand 01.07.2025, § 208 SGB IX Rn. 7). Es ist deshalb sachgerecht, dass der Zusatzurlaubsanspruch vorrangig erfüllt wird, bevor auf den weiteren Mindesturlaub und sodann auf den darüberhinausgehenden Urlaubsanspruch aus § 3 UrlMV zurückgegriffen wird.

33

Im hiesigen Fall hat der Kläger am 31.03. und damit noch rechtzeitig über seine Schwerbehinderteneigenschaft informiert. Gleichfalls hat er dann während des Monats April 2023 mindestens fünf Urlaubstage eingebracht. Selbst wenn der Kläger diese Urlaubstage nicht eingebracht hätte, wäre hier der Beklagte seiner Hinweisobliegenheit auf die Einbringungsmöglichkeit bis 30.04.2023 nicht nachgekommen, mit der Folge, dass der Urlaubsanspruch des Klägers erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfallen würde (vgl. Pahlen/Winkler in Rolfs/Greiner/Winkler, BeckOGK, Stand 01.07.2025, § 208 SGB IX Rn. 12).

34

b) Kein Grund für eine Einschränkung der Übertragbarkeit ist die Anknüpfung an die Rechtsprechung des BAG, wonach die Ungewissheit über die Eigenschaft als Schwerbehinderter kein in der Person liegender Grund ist, der die Übertragbarkeit über den 31.12. hinaus rechtfertigt (vgl. BAG U.v. 21.02.1995 – 9 AZR 675/93 – juris 14.). Die Rechtsprechung bezieht sich ersichtlich auf § 7 Abs. 3 Satz 2 des BUrlG, der eine Einbringung des Jahresurlaubs regelmäßig nur bis zum 31.12. erlaubt und nur unter der Voraussetzung dringender betrieblicher Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe eine Übertragung

in das nachfolgende Kalenderjahr ermöglicht. Im Gegensatz dazu sieht der hier einschlägige § 3 UrlMV eine regelmäßige Einbringungsmöglichkeit bis zum 30.04. des Folgejahres vor.

35

Zudem ist es rechtlich nicht überzeugend, einen zwingenden Gleichlauf der Übertragbarkeit des Zusatzurlaubs bei Beamten und Arbeitnehmern anzunehmen. Die Übertragbarkeit des Urlaubs für Beamte ergibt sich allein aus der UrlMV. Die Übertragbarkeit für Angestellte beim Beklagten aus dem BUrlG i.V.m. §§ 27, 26 des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Soweit es hier zu Unterschieden kommt, sind diese systemimmanent und Folge der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen.

36

c) Gleichfalls zu diesem Ergebnis führt die Anwendung der Ziffer 12.2.4.2 BayInklR, die explizit die hiesige Fallkonstellation – die Einbringung von Zusatzurlaub aus einem abgelaufenen Urlaubsjahr – regelt. Im hiesigen Fall wurde rückwirkend für das Jahr 2022 im Jahr 2023 die Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers festgestellt. Eine Geltendmachung des Zusatzurlaubs für das Jahr 2022 auf Grundlage eines gesicherten Bestehens einer Schwerbehinderteneigenschaft war damit erst im nachfolgenden Jahr möglich. Diese erfolgte noch innerhalb der Einbringungsfrist und damit rechtzeitig i.S.d. Vorschrift. Bei einer anderen Auslegung hätte die Regelung in Ziffer 12.2.4.2 BayInklR kaum einen Anwendungsbereich. Bei einem Zuwarten mit der Geltendmachung des Zusatzurlaubs bis zu einer Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft durch einen versorgungsamtlichen Bescheid kann der Zusatzurlaub denkbareweise nur nachträglich geltend gemacht werden. Andernfalls würde man den (potentiell) Schwerbehinderten dazu zwingen, das Urlaubsbegehren während des laufenden Feststellungsverfahrens zu äußern, wenn der Zusatzurlaub auch noch für die Zeit während des Feststellungsverfahrens und damit nachträglich begehrt wird.

37

Es wäre dem Kläger zwar unbenommen gewesen, seinen Dienstherrn über das laufende Feststellungsverfahren zur Schwerbehinderteneigenschaft zu informieren, was diesen dann in die Lage versetzt hätte unter der Bedingung der Ungewissheit über die Schwerbehinderteneigenschaft seiner Hinweispflicht nachzukommen und ggf. zumindest vorläufig über die Gewährung von Zusatzurlaub zu entscheiden. Es darf dem Kläger aber nicht zum Nachteil gereichen, erst nach gesicherter Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft seinen Zusatzurlaub geltend zu machen, zumal er so seinen Dienstherrn gerade nicht zu einer Entscheidung über die Zusatzurlaubsgewährung unter Unsicherheitsbedingungen zwingt. Zudem hätte der Kläger auf diese Weise Zusatzurlaub seit dem Eintritt der Schwerbehinderteneigenschaft, also seit 2019, geltend machen können, wovon dieser jedoch abgesehen hat.

III.

38

Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO, wonach der unterlegene Beteiligte die Kosten des Verfahrens zu tragen hat. Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit beruht auf § 167 Abs. 2, Abs. 1 Satz 1 VwGO i.V.m. § 709 Satz 2 der Zivilprozessordnung – ZPO –.