



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38740
Telefax: (+43 1) 4000 99 38740
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at
ERV-Anschriftcode: Z011300
ERsB: 9110019835300

GZ: VGW-171/003/3265/2025-10
A. B.

Wien, 19.9.2025

Geschäftsabteilung: VGW-S

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richterin Mag. SIMANOV über die Beschwerde der Frau A. B., vertreten Rechtsanwälte, gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 2, Personalservice, vom 15.1.2025, Zl. ..., mit welchem über die Gebührlichkeit eines Anspruchs auf Urlaubersatzleistung gemäß § 41a BO 1994 abgesprochen wurde, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung durch Verkündung am 12.9.2025

zu Recht erkannt:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang

Die Beschwerdeführerin begehrt mit Antrag vom 10.9.2024 (konkretisiert mit Eingaben vom 4.10.2024 und 20.11.2024) die Feststellung der Gebührlichkeit der Urlaubersatzleistung im Ausmaß von 80 Stunden für 2022, 160 Stunden für 2021 und 160 Stunden für 2020.

Dieser Antrag wurde mit Bescheid des Magistrats der Stadt Wien, MA 2 (folgend: belangte Behörde) vom 15.1.2025, Zl. ..., wie folgt spruchgemäß erledigt:

„Aufgrund Ihres Antrages vom 10.9.2024 wird festgestellt, dass Ihnen in Folge Ihres Ausscheidens aus dem Dienststand mit Ablauf des 30.6.2022 eine Urlaubersatzleistung gemäß § 41a der Besoldungsordnung 1994 (BO 1994) im Ausmaß von 80,00 Stunden gebührt.“

Begründend führt die belangte Behörde aus, dass die Beschwerdeführerin ihr ersatzleistungsfähiges Urlaubsausmaß von 155,04 Stunden aus dem Jahr 2020 im Jahr 2021 restlos aufgebraucht habe und das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß von 160 Stunden aus 2021 im Jahr 2022. Lediglich hinsichtlich des Urlaubsanspruchs aus dem Jahr 2022 kommt diese zum Ergebnis, dass dieser gänzlich unverbraucht geblieben sei. Da sie seitens der Dienstgeberin nicht aktiv in die Lage versetzt worden sei, den offenen Urlaub unter Berücksichtigung allfälliger – zumindest tageweiser – Krankenstände zu verbrauchen, wurde spruchgemäß die Gebührlichkeit einer Urlaubersatzleistung im Ausmaß von 80 Stunden (Ruhestandsversetzung mit 30.6.2022, deshalb 160/2) festgestellt.

Hiergegen erhob die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 17.2.2025 fristgerecht Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien. Beantragt wird, eine mündliche Verhandlung durchzuführen und die Abänderung des angefochtenen Bescheides dahingehend, dass die Gebührlichkeit einer Urlaubersatzleistung von insgesamt 400 Stunden (160 Stunden für 2020, 160 Stunden für 2021, 80 Stunden aus 2022) festgestellt wird. In Eventu möge das Verwaltungsgericht gemäß § 28 Abs. 4 VwGVG vorgehen.

Die Beschwerdeführerin vertritt zusammengefasst die Ansicht, dass sie weder den Urlaub aus 2020 noch aus 2021 verbraucht habe. Sie habe „hohe Urlaubsstände über Jahre hinweg“ mitgezogen. Es bedürfe einer „Aufrollung“ des gesamten Dienstverhältnisses, um beurteilen zu können, welchem Jahr verbrauchte Urlaubsstunden tatsächlich zuzurechnen sind und ob und inwiefern der Urlaub verbraucht wurde.

Die belangte Behörde traf keine Beschwerdeentscheidung und legte die Beschwerde unter Anschluss des bezughabenden Aktes dem Verwaltungsgericht Wien zur Entscheidung vor.

Infolge ha. Aufforderung legte die belangte Behörde mit E-Mail vom 8.9.2025 den Bescheid über die Teilzeitbeschäftigung vom 18.11.2019 sowie der vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung vom 26.3.2020 und eine Excel-Tabelle über die Absenzen in den Jahren 2010 bis zur Ruhestandsversetzung mit 30.6.2022 vor.

Diese Unterlagen wurden der Beschwerdeführerin z.H. ihrer rechtsfreundlichen Vertretung zur Stellungnahme übermittelt.

Am 12.9.2025 fand vor dem Verwaltungsgericht Wien eine öffentliche mündliche Verhandlung statt. Diese diente primär der Rechtserörterung und wurde die Entscheidung im Anschluss mündlich verkündet.

Mit Schriftsatz vom 16.9.2025 beantragte die Beschwerdeführerin rechtzeitig die Vollaussfertigung der Entscheidung.

II. Feststellungen

Die Beschwerdeführerin trat am 1.9.1982 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt Wien ein. Mit Wirksamkeit vom 1.4.2004 wurde sie in die Verwendungsgruppe der Leiterin eines ... überstellt und war als solche seit 1.7.2005 bei der Magistratsabteilung B. (MA B.) beschäftigt.

Aufgrund ihres Antrags vom 3.1.2022 wurde ihr mit Bescheid vom 9.5.2022 die Ruhestandsversetzung mit Ablauf des 30.6.2002 genehmigt. Seit 1.7.2022 ist sie Beamtin des Ruhestandes.

Bei konkreter Betrachtung der jeweiligen Kalenderjahre wies die Beschwerdeführerin im Zeitpunkt ihrer Ruhestandsversetzung offenen Resturlaub der folgenden Jahre im folgenden Ausmaß auf:

2021: 123,5 Stunden (Urlaubsanspruch gesamt: 288 Stunden, Verbrauch: 164,5 Stunden im Jahr 2022).

2022: 288 Stunden (Urlaubsanspruch gesamt: 288 Stunden, Verbrauch: 0 Stunden).

In den Jahren 2021 und 2022 war die Beschwerdeführerin Vollzeit beschäftigt.

Ihre (erhöhten) Urlaubsansprüche der Vorjahre hat die Beschwerdeführerin jeweils gänzlich im selben Jahr bzw. der folgenden zwei Kalenderjahre verbraucht.

Seit der beantragten Ruhestandsversetzung am 3.1.2022 wurde die Beschwerdeführerin seitens der Dienstgeberin nicht aktiv in die Lage versetzt, den offenen Urlaub unter Berücksichtigung allfälliger – zumindest tageweiser – Krankenstände zu verbrauchen.

III. Beweiswürdigung

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den Verwaltungsakt der belangten Behörde, Einforderung ergänzender Unterlagen bei der belangten Behörde und Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 12.9.2025.

Die personenbezogenen Daten, ihre berufliche Tätigkeit sowie die Ruhestandsversetzung, welche sie selbst beantragte stehen außer Streit.

Ebenso stehen das Beschäftigungsausmaß und der konkrete Urlaubsanspruch der genannten Jahre außer Streit.

Den aktenkundigen nachvollziehbaren elektronisch geführten Aufzeichnungen der Dienstgeberin ist zu entnehmen, dass die Beschwerdeführerin ihre (erhöhten) Urlaubsansprüche der vergangenen Jahre bis inkl. des Jahres 2020 verbraucht hat. Auch ist den Aufzeichnungen zu entnehmen, dass die Dienstgeberin bei Urlaubskonsumation die genommenen Urlaubsstunden zunächst vom älteren noch offenen Resturlaub in Abzug brachte. Diesen computerbasierten Detailaufzeichnungen (Absenzerfassungen, Resturlaubsansprüchen) konnte die Beschwerdeführerin kein substantiiertes Vorbringen entgegenhalten bzw. stimmen ihrer Aussage in der mündlichen Verhandlung zufolge ihre Aufzeichnungen der letzten drei Jahre mit den Aufzeichnungen der Dienstgeberin überein. Ihre pauschale – nicht belegbare – Behauptung in ihrem schriftlichen Vorbringen, wonach sie „hohe Urlaubsrückstände über Jahre hinweg mitzog“ vermag die inhaltliche Richtigkeit der computerbasierten Aufzeichnungen nicht zu erschüttern. Vielmehr ergeben sich aus der mit E-Mail vom 8.9.2025 übermittelten Excel-Tabelle der Dienstgeberin der Jahre 2010 bis 2022 teils beträchtliche Urlaubskonsumationen am Stück, so bspw. von 152 Stunden, 120 Stunden, 200 Stunden oder 184 Stunden. Entsprechend gesteht die Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung auch selbst ein, dass der „genommene Urlaub“ „schwarz auf weiß“ feststehe. Eine Aufrollung des gesamten Dienstverhältnisses war daher zur Wahrheitsfindung nicht erforderlich.

Deshalb konnte der Sachverhalt hinsichtlich des Urlaubsverbrauchs in den vergangenen Jahren und des zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung offenen Urlaubsanspruchs als erwiesen festgestellt werden.

Dass die Beschwerdeführerin seitens der Dienstgeberin nicht entsprechend dem § 34 Abs. 1a DO 1994 aktiv in die Lage versetzt wurde, ihren Resturlaub zu verbrauchen, steht ebenfalls außer Streit und wird von der belangten Behörde selbst entsprechend angenommen (arg. S. 6 vorletzter Absatz des Bescheides: *„Anhand der vorliegenden Beweislage kann somit ausgeschlossen werden, dass...“*; vgl. auch die Ausführungen des Behördenvertreters in der mündlichen Verhandlung am 12.9.2025).

IV. Rechtliche Beurteilung

A. Maßgebliche Rechtsnormen

Gemäß § 48 Abs. 3 DO 1994, LGBl. Nr. 56/1994, in der geltenden Fassung LGBl. Nr. 38/2024 ist der Erholungsurlaub nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. Der Verfall tritt nicht ein, wenn es der Vorgesetzte unterlassen hat, entsprechend § 34 Abs. 1a rechtzeitig und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch den Beamten hinzuwirken. Der Verfallstermin wird um den Zeitraum einer vom Beamten in Anspruch genommenen

1. Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und/oder gemäß § 54 und/oder
2. Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 61a und/oder
3. Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 61c

hinausgeschoben.

Gemäß § 34 Abs. 1a DO 1994, LGBl. Nr. 56/1994, in der geltenden Fassung LGBl. Nr. 48/2020 hat der Vorgesetzte im Fall eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes gemäß § 48 Abs. 3 oder eines absehbaren Ausscheidens des Beamten aus dem Dienststand oder einer absehbaren Beendigung des Dienstverhältnisses rechtzeitig und nachweislich darauf hinzuwirken, dass der Beamte den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt.

Gemäß § 41a Abs. 1 BO 1994, LGBl. Nr. 55/1994, in der geltenden Fassung LGBl. Nr. 60/2022 gebührt dem Beamten anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen wird (Urlaubersatzleistung).

Gemäß § 41a Abs. 2 BO 1994, LGBl. Nr. 55/1994, in der geltenden Fassung LGBl. Nr. 60/2022 gebührt die Urlaubersatzleistung nicht für jene Teile des Erholungsurlaubes, die der Beamte trotz rechtzeitigem und nachweislichem Hinwirken durch

seinen Vorgesetzten gemäß § 34 Abs. 1a DO 1994 nicht oder nicht zur Gänze verbraucht hat, es sei denn, der Verbrauch war wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen.

Gemäß § 41a Abs. 3 BO 1994, LGBI. Nr. 55/1994, in der geltenden Fassung LGBI. Nr. 60/2022 ist die Urlaubersatzleistung 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 wöchentlichen Arbeitszeit, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß 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.

Gemäß § 41a Abs. 4 BO 1994, LGBI. Nr. 55/1994, in der geltenden Fassung LGBI. Nr. 60/2022 gebührt die Urlaubersatzleistung für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes, der nach Abzug des tatsächlich verbrauchten Erholungsurlaubs aus diesem Kalenderjahr verbleibt.

Gemäß Art. 1 Abs. 2 lit. a RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist Gegenstand dieser Richtlinie u.a. der Mindestjahresurlaub.

Gemäß Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

Gemäß Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung darf der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Gemäß Art. 31 Abs. 2 GRC hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Gemäß Art. 52 Abs. 1 GRC muss jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten gesetzlich vorgesehen sei und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie notwendig sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.

B. Daraus folgt

§ 41a BO 1994 regelt in Umsetzung des Art. 7 Abs. 2 der RL 2003/88/EG die Voraussetzungen, unter denen einem Beamten anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, sohin eine Urlaubersatzleistung gebührt.

Mit dieser Bestimmung soll gewährleistet werden, dass ein Dienstnehmer im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses – und zwar nur in diesem Fall (vgl. EuGH 10.9.2009, C-277/08, RS *Pereda*, Rz 20; EuGH 21.3.2013, C-194/12, RS *Garcia*, Rz 27 ff) – Anspruch auf eine finanzielle Vergütung des nicht verbrauchten bezahlten Jahresurlaubes hat (EuGH 20.1.2009, C-350/06, C-520/06, RS *Schultz-Hoff u.a.*, Rz 56; EuGH 3.5.2012, C-337/10, RS *Neidel*, Rz 29; EuGH 20.7.2016, C-341/15, RS *Maschek*, Rz 26; EuGH 6.11.2018, C-619/16, RS *Kreuziger*, Rz 30). Der im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch offene bezahlte Jahresurlaub wandelt sich in eine finanzielle Vergütung (Urlaubersatzleistung) um (EuGH 6.11.2018, C-684/16, RS *Max-Planck-Gesellschaft*, Rz 28). Dabei handelt es sich dem Wesen nach um eine Art bereicherungsrechtlichen Ausgleich für die Inanspruchnahme der Arbeitskraft im „überproportionalen“ Ausmaß (VwGH 29.1.2020, Ro 2019/08/0020, zu § 10 UrlaubsG 1976).

Zur Feststellung des Ausmaßes der konkret gebührenden Urlaubersatzleistung ist in einem ersten Schritt der konkrete Urlaubsanspruch für die jeweils in Frage stehenden Kalenderjahre zu bestimmen (§ 46 DO 1994 iVm § 41a Abs. 3 BO 1994). Sodann ist der tatsächliche Verbrauch des Erholungsurlaubes durch den Beamten festzustellen sowie zu prüfen, ob ein Urlaubsanspruch infolge Nichtkonsumation bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres – der Beamte hat also grdstl. drei Jahre Zeit, seinen Urlaub zu verbrauchen – (zur Unionsrechtskonformität eines zweijährigen Übertragungszeitraums vgl. EuGH 22.11.2011, C-214/10, RS *KHS AG*, zu einem 15-monatigen Übertragungszeitraum; EuGH 29.11.2017, C-214/16, RS *King*, Rz 54 f; EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, RS *XP gegen Fraport AG u.a.*, Rz 34 ff; VwGH 23.6.2025, Ra 2022/12/0141, zu § 45 Abs. 1a, § 69 BDG und § 13e GehG, mit Verweis auf VwGH 11.10.2021, Ro 2020/12/0013) verfallen ist (§ 48 Abs. 3 DO 1994).

Gegenständlich verbrauchte die Beschwerdeführerin ihre Urlaubsansprüche aus den Vorjahren bis inklusive 2020 gänzlich. Die Frage eines Verfalls des Erholungsurlaubes aus den Vorjahren stellt sich daher nicht.

Aus dem Jahr 2021 verbrauchte sie von den ihr gebührenden 288 Stunden Urlaub 164,5 Stunden im Jahr 2022. Im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung war ein Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2021 im Ausmaß von 123,5 Stunden offen.

Aus dem Jahr 2022 verbrauchte sie von den ihr gebührenden 288 Stunden Urlaub 00 Stunden. Im Zeitpunkt ihrer Ruhestandsversetzung war ein Urlaubsanspruch aus dem Jahr 2022 im Ausmaß von 288 Stunden offen.

Zumal gegenständlich im Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung ein offener Urlaubsanspruch der Jahre 2021 und 2022 vorlag, ist folgend in einem dritten Schritt zu prüfen, ob der Beschwerdeführerin für die genannten Jahre eine Urlaubersatzleistung nach § 41a BO 1994 gebührt.

Hierbei ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Grund der Auflösung des Dienstverhältnisses für die Frage der Gebührlichkeit einer Urlaubersatzleistung nicht von Bedeutung ist (EuGH 20.7.2016, C-341/15, RS *Maschek*, Rz 27 ff, mwN, zur Wiener Rechtslage; EuGH 6.11.2018, C-619/16, RS *Kreuziger*, Rz 22, 31 f, wonach

Art. 7 Abs. 2 der RL 2003/88/EG unmittelbare Wirkung entfaltet; EuGH 6.11.2018, C-569/16 und C-570/16, RS *Stadt Wuppertal u.a.*, Rz 44 ff; EuGH 25.11.2021, C-233/20, RS *WD gegen job-medium GmbH*, Rz 31 ff; Erläuterungen Beilage 21/2020 zu LGBI. für Wien Nr. 48/2020, S. 1, 6; Erläuterungen Beilage 35/2022 zu LGBI. für Wien Nr. 60/2022, S. 1. 3).

Auch im Fall der von ihr selbst beantragten Ruhestandsversetzung gebührt der Beschwerdeführerin daher an sich eine Urlaubersatzleistung.

§ 41a Abs. 3 BO 1994 legt das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß mit jenem Teil des Vierfachen der wöchentlichen Arbeitszeit fest, die dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß 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 die Beschwerdeführerin bedeutet dies, dass ihr rein abstrakt betrachtet für das Kalenderjahr 2021 eine Urlaubersatzleistung von maximal/bis zu 160 Stunden zustehen kann. Für das Kalenderjahr 2022 (Ruhestandsversetzung mit Wirksamkeit 1.7.2022) von maximal/bis zu 80 Stunden.

Zumal die Beschwerdeführerin von den ihr im Jahr 2021 gebührenden 288 Stunden Urlaub 164,5 Stunden verbraucht hat, also mehr als 160 Stunden, hat sie das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß für das Jahr 2021 konsumiert.

Von dem ihr im Jahr 2022 gebührenden Urlaub von 288 Stunden hat sie hingegen 00 Stunden konsumiert.

Die belangte Behörde kam zum Ergebnis, dass die Dienstgeberin ihrer besonderen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit (vgl. EuGH 22.9.2022, C-120/21, RS *LB gegen TO*, Rz 55) nach § 34 Abs. 1a DO 1994 iVm § 41a Abs. 2 BO 1994 nicht entsprochen hat.

Als Konsequenz (vgl. (EuGH 6.11.2018, C-619/16, RS *Kreuziger*, Rz 46 ff; EuGH 6.11.2018, C-684/16, RS *Max-Planck-Gesellschaft*, Rz 18 ff; EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, RS *XP gegen Fraport AG u.a.*, Rz 39 ff; EuGH 22.9.2022, C-120/21, RS *LB gegen TO*, Rz 43 ff; Erläuterungen Beilage 21/2020 zu LGBL. für Wien Nr. 48/2020, S. 6 f) sprach sie richtiger Weise das maximal mögliche ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß von 80 Stunden für das Jahr 2022 zu.

Wenn die Beschwerdeführerin vermeint, dass ihr eine Ersatzleistung für den gesamten Resturlaub der Jahre 2021 (weitere 123,5 Stunden) und 2022 (288 Stunden) gebühre und nicht nur für den Mindestjahresurlaub – schließlich sei ihr die Urlaubsinanspruchnahme verunmöglicht worden; sie sei infolge ihrer Leitungsfunktion und Personalknappheit nicht in der Lage gewesen, den ihr zustehenden Urlaub vollständig zu verbrauchen – so ist sie auf folgende Rechtslage hinzuweisen:

Die RL 2003/88/EG legt einen Anspruch auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen fest. Den Mitgliedstaaten steht es frei, über die unionsrechtlich erforderlichen Mindestansprüche hinaus günstigere nationale Regelungen zu treffen. Dabei handelt es sich um keine Durchführung der og. Richtlinie im Sinne von Art. 51 Abs. 1 GRC. Gewährt eine nationale Vorschrift – wie gegenständlich § 46 DO 1994 – also mehr als vier Wochen bezahlten Erholungsurlaub pro Jahr, so muss ein (zulässiger) Verfall des über die vier Wochen hinausgehenden Erholungsurlaubes nicht anhand Art. 7 der og. Richtlinie geprüft werden. Eine finanzielle Abgeltung des über den vierwöchigen Mindestjahresurlaub hinausgehenden Urlaubsteil ist ebenso wenig unionsrechtlich geboten (EuGH 3.5.2012, C-337/10, RS *Neidel*, Rz 34 ff; EuGH 20.7.2016, C-341/15, RS *Maschek*, Rz 38 f; EuGH 19.11.2019, C-609/17 und C-610/17, RS *Terveys*, Rz 33 ff; VwGH 11.10.2021, Ro 2020/12/0013, zu § 45 Abs. 1a und § 69 BDG; OGH 17.2.2022, 9 ObA 150/21f, zu § 10 UrlG).

Im Einklang damit setzte der nationale Gesetzgeber das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß – und zwar unabhängig von einem gemäß § 46 DO 1994 gebührenden höheren Urlaubsanspruch – mit maximal 160 Stunden bei einer Vollzeitbeschäftigung im gesamten Kalenderjahr fest.

Gerade für den Fall, dass eine Urlaubskonsumation vor einer Ruhestandsversetzung aus Gründen, die die Dienstgeberin zu vertreten hat (die Dienstgeberin kam ihrer Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit nach § 34 Abs. 1a DO 1994 nicht nach; ein Verbrauch war aufgrund organisatorischer oder personeller Gründe nicht möglich; vgl. Erläuterungen Beilage 21/2020 zu LGBL. für Wien Nr. 48/2020, S. 6, welche davon sprechen, dass in der Praxis der Hinweis auf den drohenden Verfall so rechtzeitig zu erfolgen hat, dass unter Berücksichtigung etwaiger Dienstplaneinteilungen oder allfälliger Abwesenheiten der Verbrauch offener Urlaubskontingente zeitlich und organisatorisch möglich sein muss) nicht möglich war, sieht § 41a BO 1994 eine Urlaubersatzleistung vor. Diese aber gedeckelt mit 160 Stunden (bzw. 80 Stunden bei einer Ruhestandsversetzung mit Wirkung 1.7. eines Jahres).

Wenn die Beschwerdeführerin darauf verweist, dass in „männerdominierten Abteilungen“ der Urlaub anstandslos und ohne nähere Prüfung zur Auszahlung gebracht werde, so ist diese neuerlich auf die geltende Rechtslage hinzuweisen.

§ 41a BO 1994 regelt unterschiedslos für alle Beamte der Stadt Wien die Voraussetzungen, unter denen eine Urlaubersatzleistung gebührt. Wird der Erholungsurlaub eines Kalenderjahres im Ausmaß von 160 Stunden oder mehr konsumiert (an den primären Abzug einer Urlaubskonsumation immer vom ältesten nicht verfallenen Resturlaub wird hingewiesen), so gebührt nach der klaren Gesetzeslage, nach welcher sich behördliche und verwaltungsgerichtliche Entscheidung zu richten haben, keine Urlaubersatzleistung. Der Grund, weshalb ein über die 160 Stunden hinausgehender Urlaub nicht tatsächlich konsumiert wurde, ist nicht von Bedeutung.

Die belangte Behörde hat im Ergebnis der Beschwerdeführerin daher zu Recht nur eine Urlaubersatzleistung im Ausmaß von 80 Stunden zugesprochen.

Die Beschwerde war daher spruchgemäß als unbegründet abzuweisen.

C. Unzulässigkeit der Revision

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder

weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Vielmehr kann sich gegenständliche Entscheidung auf eine Vielzahl an hg. Entscheidungen stützen und steht im Einklang mit der EuGH-Rechtsprechung (vgl. die obzit. Entscheidungen).

B e l e h r u n g

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 340,-- beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der

Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Mag. SIMANOV

Richterin