



RECHNUNGSHOF  
RHEINLAND-PFALZ

---

## Auszug aus dem Jahresbericht 2021

**Nr. 9 Beurlaubungen von Beamten ohne  
Dienstbezüge sowie die Erhebung von  
Versorgungszuschlägen  
- rechtswidrige Beurlaubungen und unzu-  
lässige Anerkennungen der Urlaubszeiten  
als ruhegehaltfähige Dienstzeiten -**

---

**Impressum:**

Rechnungshof Rheinland-Pfalz  
Gerhart-Hauptmann-Straße 4  
67346 Speyer

Telefon: 06232 617-0  
Telefax: 06232 617-100  
E-Mail: [poststelle@rechnungshof.rlp.de](mailto:poststelle@rechnungshof.rlp.de)  
Internet: <https://rechnungshof.rlp.de>

**Nr. 9                    Beurlaubungen von Beamten ohne Dienstbezüge sowie die Erhebung von Versorgungszuschlägen - rechtswidrige Beurlaubungen und unzulässige Anerkennungen der Urlaubszeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten -**

Oberste Dienstbehörden des Landes bewilligten häufig Beamten besonders langen Sonderurlaub. In 30 Fällen betrug dieser sechs Jahre und mehr, davon in 21 Fällen über zehn Jahre. Teilweise wurde der Urlaub bis zum Ruhestand gewährt. Nach der Rechtsprechung stehen jedenfalls Urlaube von sechs Jahren und länger bereits wegen der Dauer eindeutig dienstliche Gründe entgegen. Die Urlaube hätten nicht gewährt werden dürfen.

Die Sonderurlaube wurden häufig im Anschluss an die erste Beurlaubung verlängert. Dies geschah oftmals mehrfach, im Einzelfall bis zu 16-mal. Begründungen hierfür fehlten in nahezu allen Fällen. Damit war nicht erkennbar, ob Gründe vorlagen, die so gewichtig waren, dass sie eine weitere Beurlaubung rechtfertigten.

Die Bewilligungsstellen berücksichtigten die Zeit der Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit, obwohl teilweise private Interessen an der Beurlaubung überwogen. Hierdurch entstanden nicht gerechtfertigte Versorgungsansprüche gegen das Land.

Während ihrer Sonderurlaube wurden 15 Beamte befördert, manche sogar mehrmals, obwohl die Voraussetzungen hierfür nicht vorlagen. Der wesentliche Zweck der Beförderung, nämlich die funktionsgerechte Wahrnehmung des neuen Amtes, wurde häufig erst nach vielen Jahren oder bei Beurlaubung bis zum Ruhestand überhaupt nicht erreicht.

Die Dokumentation der Ermessensentscheidungen über die Bewilligung von Sonderurlaub und die Anerkennung der Ruhegehaltfähigkeit der Urlaubszeiten genügte überwiegend nicht den rechtlichen Anforderungen.

Der Versorgungszuschlag zum Ausgleich der Versorgungslast des Landes für die Zeit der Beurlaubung wurde seit fast 40 Jahren nicht mehr angepasst.

**1                    Allgemeines**

Nach der Urlaubsverordnung des Landes kann einem Beamten Urlaub unter Wegfall der Dienstbezüge (Sonderurlaub) gewährt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Sonderurlaub für mehr als drei Monate kann nur in besonders begründeten Fällen durch die oberste Dienstbehörde bewilligt werden.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> § 32 Abs. 1 Urlaubsverordnung (UrlVO). Als „Sonderurlaub“ im Sinne dieses Beitrags werden andere als in den §§ 20 bis 31 UrlVO genannte Fälle verstanden.

Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge kann als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs schriftlich zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient. Letzteres setzt die Zahlung eines Versorgungszuschlags an das Land voraus.<sup>2</sup>

Der Rechnungshof hat die Beurlaubung von Beamten ohne Dienstbezüge sowie die Erhebung von Versorgungszuschlägen geprüft. Er konzentrierte sich dabei auf Sonderurlaube von mehr als drei Monaten, bei denen anerkannt worden war, dass sie öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dienen. In die Querschnittsprüfung, die sich auf die Landtagsverwaltung, die Staatskanzlei und fast alle Ministerien erstreckte, waren 244 Personalfälle einbezogen.

## **2 Wesentliche Prüfungsergebnisse**

Zu den Beurlaubungen von 36 Beamten<sup>3</sup> hat der Rechnungshof die nachfolgend aufgeführten Feststellungen getroffen. In der überwiegenden Zahl der Fälle befanden sich die Beurlaubten im 4. Einstiegsamt.

### **2.1 Rechtswidrige Beurlaubungen wegen zu langer Dauer**

Die geprüften Stellen bewilligten überwiegend besonders langen Sonderurlaub. Die Beurlaubung betrug in 30 Fällen jeweils mehr als sechs Jahre, in 21 dieser Fälle jeweils mehr als zehn Jahre. Acht Beamte mit Sonderurlaub von 15 bis 30 Jahren waren für Unternehmen tätig, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist.

Urlaub ist die lediglich vorübergehende Gestattung der Abwesenheit vom Dienst. Daher dürfen Sonderurlaube von mehr als drei Monaten nur aus besonders wichtigem Anlass und nur in begründeten Fällen bewilligt werden. Das öffentliche Interesse an der vollen Dienstleistung des Beamten ist umso höher zu bewerten, je länger ein Urlaub dauern soll. Daher steigen mit zunehmender Urlaubsdauer die Anforderungen, die an die Gewichtigkeit und Schutzwürdigkeit des geltend gemachten Urlaubsgrundes zu stellen sind.<sup>4</sup>

Das Bundesverwaltungsgericht hat Beurlaubungen bereits ab einer Dauer zwischen elf Wochen und sechs Monaten als „besonders lange Sonderurlaube“ gewertet und in den Fällen, die seinen Entscheidungen zugrunde lagen, das Vorliegen eines wichtigen Grundes verneint.<sup>5</sup> Bei einem Sonderurlaub von sechs Jahren und länger stehen der Beurlaubung bereits wegen der Dauer eindeutig dienstliche Gründe entgegen.<sup>6</sup> Die Bewilligung ist schon wegen der Dauer rechtswidrig.

Bei insgesamt acht Beamten endet bzw. endete die Beurlaubung wenige Monate vor oder mit Eintritt in den Ruhestand. Drei Beamten wurde der jeweilige Sonderurlaub unbefristet bewilligt.<sup>7</sup>

---

<sup>2</sup> § 13 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Abs. 2 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG).

<sup>3</sup> Das Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz hatte keine Beamten beurlaubt. Die zu den Beurlaubungen bei der Landtagsverwaltung getroffenen Feststellungen sind in dem vorliegenden Beitrag nicht enthalten. Die Prüfung beim Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur ist noch nicht abgeschlossen.

<sup>4</sup> Grabendorff/Arend, Kommentar zum Landesbeamtenengesetz Rheinland-Pfalz, § 101 LBG (alt), Erläuterung 4 (11) in der Fassung der 46. Ergänzungslieferung (9/2004) mit Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 13 SUrlV in der bis 8. Juni 2016 geltenden Fassung.

<sup>5</sup> Bundesverwaltungsgericht, u. a. Beschlüsse vom 28. März 1991 - 1 WB 16/91 -, 7. Mai 1991 - 1 WB 72/91 - und 30. Januar 1996 - 1 WB 46/95 -.

<sup>6</sup> Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 8. Juni 1978 - 1 WB 86/78 -, juris.

<sup>7</sup> Beurlaubungen „... bis auf Weiteres ...“ bzw. „... für die Dauer der Tätigkeit ...“.

Der Urlaub ist so zu bemessen, dass der Beamte danach wieder in den Arbeitsprozess integriert werden kann. Eine auf Dauer angestrebte Freistellung ist daher ebenso wenig zulässig wie eine Beurlaubung für eine zeitlich nicht genau bestimmte, sondern lediglich allgemein umschriebene Dauer.<sup>8</sup> Einer Beurlaubung, etwa zum Zweck einer vorzeitigen Beendigung der Dienstleistung bis zum Ruhestand, stehen der Ausnahmecharakter des Sonderurlaubs und der Grundsatz der Dienstleistungspflicht für ein volles Berufsleben entgegen.<sup>9</sup>

Die teilweise von den geprüften Stellen nachträglich vorgelegten Begründungen, wie z. B. die Verschaffung tiefgreifender Einblicke in die praktische steuerliche Tätigkeit der Finanzabteilung eines Dritten oder die erwartete Aufwertung des Gesundheitswesens des Landes nach Rückkehr eines zu einer Akademie beurlaubten Bediensteten, können Sonderurlaube von mehr als sechs Jahren nicht rechtfertigen.

## **2.2 Unzulässige Verlängerungen langer Sonderurlaube**

Die Sonderurlaube wurden in 30 Fällen jeweils unmittelbar im Anschluss an die erste Beurlaubung verlängert. Dies geschah oftmals mehrfach, im Einzelfall bis zu 16-mal. Begründungen für die Verlängerungen waren in den vorgelegten Unterlagen überwiegend nicht enthalten.

Wie bereits dargestellt, ist das öffentliche Interesse an der vollen Dienstleistung des Beamten umso höher zu bewerten, je länger ein Urlaub dauern soll.<sup>10</sup> Deshalb ist vor jeder Verlängerung nach einem zunehmend strengeren Maßstab zu prüfen, ob und welche Gründe eine weitere Beurlaubung rechtfertigen. Insbesondere ist zu untersuchen, ob Gründe seit der Erstbewilligung hinzugekommen und diese hinreichend gewichtig sind.

In keinem der Fälle war aus den vorgelegten Unterlagen erkennbar, dass entsprechende Prüfungen vorgenommen bzw. welche Gründe den Ermessensentscheidungen zugrunde gelegt worden waren.

Das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau und das Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten haben zugesagt, die noch nicht beendeten Beurlaubungen zu prüfen sowie in einigen Fällen keine weiteren Verlängerungen und keine erneuten Beurlaubungen zu den bisherigen Stellen zu bewilligen.

Die geprüften Stellen haben Begründungen für die Sonderurlaube nachgereicht. Zum Teil haben sie darauf verwiesen, dass nicht jeder Beurlaubung ab sechs Jahren grundsätzlich dienstliche Gründe entgegenstünden. Der vom Rechnungshof angeführte Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 8. Juni 1978 betreffe einen Einzelfall, in dem dienstliche Gründe der im Urlaub ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeit als Erster Bürgermeister entgegengestanden hätten. Dies treffe bei einer Vielzahl der beurlaubten Beamten nicht zu.

Der Rechnungshof merkt hierzu an, dass die nachgereichten Begründungen nicht den mit der Urlaubsdauer zunehmend strengeren Maßstäben genügen, die der Entscheidung über eine Verlängerung zugrunde zu legen sind. Im Übrigen bezieht sich die Prüfung, ob dienstliche Gründe einer Beurlaubung entgegenstehen, auf die konkreten Dienstaufgaben, für die der Beamte bei seinem Dienstherrn vorgesehen ist.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 30. Januar 1996 - 1 WB 46/95 -, juris, Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg, Urteil vom 10. September 1996 - 4 S 2959/94 -, juris.

<sup>9</sup> Plog/Wiedow, Bundesbeamtenengesetz, Stand September 2020, § 89 BBG (alt) Rn. 35.

<sup>10</sup> Bundesverwaltungsgericht, Beschluss vom 30. Januar 1996 - 1 WB 46/95 -, juris.

<sup>11</sup> Schütz/Maiwald, Beamtenrecht - Kommentar, Entscheidungssammlung, Beamtenversorgungsgesetz - Online, Teil C, § 72 LBG NRW 2016 Kommentar, Nr. 2.3.1, Rn. 52.

Die Bewertung ist unabhängig von der im Urlaub ausgeübten Tätigkeit durchzuführen. Soweit vorgebracht wird, die 6-Jahres-Frist könne keine starre Höchstgrenze sein, ist zu berücksichtigen, dass das Bundesverwaltungsgericht infrage stellte, ob eine Beurlaubung von sechs Jahren überhaupt noch unter den Begriff Urlaub im Sinne der Urlaubsverordnung subsumiert werden kann. Auch vor diesem Hintergrund ist es geboten, für die Bewilligung und Verlängerung von Sonderurlaub eine zeitliche Grenze zu setzen.

### **2.3 Unrechtmäßige Anerkennungen der Ruhegehaltfähigkeit der Urlaubszeit**

Grundsätzlich wird die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge nicht als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt. Eine Anerkennung darf nur erfolgen, wenn spätestens bei Beendigung des Urlaubs zugestanden worden ist, dass dieser öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient.<sup>12</sup> In diesem Fall entstehen höhere Versorgungsausgaben, die durch den erhobenen Versorgungszuschlag nicht gedeckt werden.<sup>13</sup> Daher ist von der beurlaubenden Stelle nach strengen Maßstäben zu prüfen, ob eine Beurlaubung dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient.<sup>14</sup>

Eine Anerkennung öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen kommt bei rechtswidrig gewährten Sonderurlauben z. B. wegen zu langer Dauer grundsätzlich nicht in Betracht. Unabhängig davon sind sie auch dann nicht anzuerkennen, wenn das private Interesse an der Tätigkeit während der Beurlaubung überwiegt, selbst wenn die Tätigkeit dem Dienstherrn Nutzen bringen kann.<sup>15</sup> Ein wesentliches Indiz für ein überwiegendes privates Interesse liegt beispielsweise vor, wenn die während der Beurlaubung erzielte Vergütung die regulären Bezüge signifikant übersteigt.

In den vom Rechnungshof in die Erhebungen einbezogenen Fällen hatten die Bewilligungsstellen ohne dokumentierte vorherige Prüfung und oftmals ohne weitere Begründung anerkannt, dass die Beurlaubung öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient. Dass den gebotenen strengen Prüfungsmaßstäben bei der Entscheidung über die Anerkennung Rechnung getragen worden war, war nicht belegt. Ausführungen zu privaten Interessen an den Tätigkeiten während der Beurlaubung fehlten.

Allein bei vier Beamten überstiegen die während ihrer Beurlaubungen bezogenen Entgelte, die zwischen 150.000 € und mehr als 220.000 € jährlich betragen, die regulären Beamtenbezüge erheblich. Hier ist davon auszugehen, dass die privaten Interessen an den Sonderurlauben überwogen und dies einer Anerkennung der Urlaubszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit entgegenstand.

Die geprüften Stellen haben erklärt, die Anerkennungen seien rechtmäßig gewesen, weil öffentliche Belange und dienstliche Interessen vorgelegen hätten. Zum Teil haben sie mitgeteilt, zum Ausgleich für die Anerkennung sei ein Versorgungszuschlag gezahlt worden.

Hierzu bemerkt der Rechnungshof, dass die nachgereichten Begründungen die erforderliche Prüfung anhand strenger Maßstäbe und die Erfüllung der eng zu fassenden Voraussetzungen<sup>16</sup> für die Anerkennung öffentlicher Belange oder dienstlicher

---

<sup>12</sup> Siehe auch Fußnote 2.

<sup>13</sup> Vergleiche Ausführungen zu Teilziffer 2.6 dieses Beitrags.

<sup>14</sup> Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Stand September 2020, § 6 BeamtVG Rn. 118.

<sup>15</sup> Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Stand September 2020, § 6 BeamtVG Rn. 136.

<sup>16</sup> Verwaltungsgericht Gelsenkirchen, Urteil vom 7. Oktober 2010 - 3 K 1496/07 -, juris: „Voraussetzung ist eng zu fassen“.

Interessen nicht erkennen lassen. Im Übrigen entbindet die Entrichtung eines Versorgungszuschlags den Dienstherrn nicht von dieser Prüfung.<sup>17</sup> Dazu, dass die Anerkennung bei einer rechtswidrigen Beurlaubung schon grundsätzlich nicht in Betracht kommt, haben sich die geprüften Stellen nicht geäußert.

#### **2.4 Unzulässige Beförderungen während der Beurlaubungen**

Während ihrer Sonderurlaube wurden 15 Beamte befördert - teilweise bis zu dreimal. Die Beförderungen erfolgten bis in die Besoldungsgruppen A 16, R 2 oder B 3. Häufig wurden die Beförderungen kurz nach Bewilligung oder kurz vor Verlängerung des Sonderurlaubs vorgenommen. Bereits 18 Tage, nachdem der Sonderurlaub eines Beamten für weitere fünf Jahre verlängert worden war, wurde dieser befördert.

In allen Fällen wird bzw. wurde das jeweilige Beförderungsamt auf absehbare Zeit nicht oder überhaupt nicht wahrgenommen.

Sinn und Zweck einer Beförderung ist nicht vorrangig die Belohnung der von dem Beamten in der Vergangenheit erbrachten Leistungen, sondern die funktionsgerechte und dauerhafte Wahrnehmung des neuen Beförderungsamts. Dies setzt voraus, dass der zu Befördernde das Amt für eine angemessene Zeit ausüben wird. Aus diesem Grund besitzt ein Beamter die für das Beförderungsamt erforderliche Eignung nicht, wenn feststeht, dass er das neue Amt nicht für eine angemessene Zeit ausüben wird.<sup>18</sup>

In den vorgenannten Fällen wird dieser wesentliche Beförderungszweck nicht erreicht. Daher waren die Beförderungen unzulässig. Sie führen zudem zu einer nicht gerechtfertigten Erhöhung der Versorgungsansprüche gegen das Land, sodass sich die Frage der Verantwortlichkeit stellt.

Die geprüften Stellen haben die Beförderungen teilweise mit den beruflichen Wertegängen der Beamten begründet, die durch die Beurlaubungen nicht beeinträchtigt werden sollten. Dazu, dass die Rechtmäßigkeit der Beförderungen und das Leistungsprinzip auch voraussetzen, dass das jeweilige Beförderungsamt tatsächlich wahrgenommen wird, haben sie sich nicht geäußert.

#### **2.5 Fehlende Begründungen und unzureichende Dokumentation der Ermessensentscheidungen**

Für jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen. Unterlagen über Urlaube sind Bestandteile dieser Akte.<sup>19</sup> Die Behörde ist u. a. verpflichtet, vollständige und beweisfeste Akten vorzuhalten und die entscheidungserheblichen Bearbeitungsschritte nachvollziehbar zu dokumentieren.<sup>20</sup>

In keinem der in die Erhebungen einbezogenen Fälle genügte die Aktenführung den vorgenannten rechtlichen Anforderungen. Ob die Dienststellen die Voraussetzungen für die Gewährung von Sonderurlaub, die Anerkennung der öffentlichen Belange und damit die Anrechnung als ruhegehaltfähige Dienstzeit geprüft hatten, war aus den

---

<sup>17</sup> Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 9. Februar 1972 - VI C 20.69 -, juris.

<sup>18</sup> Niedersächsisches Oberverwaltungsgericht, Beschluss vom 18. Oktober 2006 - 5 ME 232/06 - juris Rn. 14 mit weiteren Nennungen.

<sup>19</sup> § 50 Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamtStG) sowie Nr. 1.2.2 Buchstabe k der Verwaltungsvorschrift „Personalaktenrecht“ des ehemaligen Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur vom 31. August 2012.

<sup>20</sup> Nrn. 1.1.1, 1.1.2 und 1.1.4 Anhang 2 (Gemeinsame Regeln für den inneren Dienstbetrieb der Staatskanzlei und der Ministerien - Stand: 18. Dezember 2018) der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Landesregierung sowie für die Staatskanzlei und die Ministerien in Verbindung mit § 1 Abs. 1 sowie § 3 Nrn. 3 und 4 Landeseinheitliche Aktenordnung für die rheinland-pfälzische Landesverwaltung (Landesaktenordnung - LAO).

Akten nicht ersichtlich. Die Ausübung des Ermessens und die den Ermessensentscheidungen zugrunde gelegten Erwägungen waren nicht nachvollziehbar dokumentiert.

Die Mehrzahl der geprüften Stellen hat zugesagt, eine hinreichende Dokumentation künftig sicherzustellen.

Das Ministerium der Finanzen hat mitgeteilt, nach § 50 Satz 2 Beamtenstatusgesetz gehörten zur Personalakte alle Unterlagen, die den Beamten betreffen würden, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren Zusammenhang stünden. Es sei der Auffassung, dass das Tatbestandsmerkmal „unmittelbar“ zu einer engen Auslegung des Begriffs der Personalaktendaten führe und die in die Akten aufzunehmenden Unterlagen auf solche beschränken solle, die die Ergebnisse eines Verfahrens oder eine Maßnahme dokumentierten. Den hier in Rede stehenden Ermessenserwägungen fehle der für das Vorliegen einer Unterlage geforderte unmittelbare Zusammenhang.

Hierzu merkt der Rechnungshof an, dass Unterlagen über beamtenrechtliche Vorgänge und deren Vorbereitung notwendige Bestandteile der Personalakte sind.<sup>21</sup> Nach seiner Auffassung handelt es sich bei der Gewährung von Sonderurlaub von längerer Dauer einschließlich der vorausgegangenen Ermessenserwägungen zur Vorbereitung der Entscheidung um aktenrelevante Vorgänge. Da Beurlaubungen zudem finanzielle Auswirkungen haben, sollten die betreffenden Unterlagen und Entscheidungen vollständig und nachvollziehbar dokumentiert werden, um auch verwaltungsinterne und gerichtliche Prüfungen zu ermöglichen.

## 2.6 Versorgungszuschlag seit fast 40 Jahren nicht angepasst

Die Berücksichtigung der Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit setzt die Zahlung eines Versorgungszuschlags<sup>22</sup> für die Dauer der Beurlaubung voraus. Dieser Zuschlag beträgt 30 % der ohne Beurlaubung zustehenden ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.<sup>23</sup> Im Jahr 2019 vereinnahmte das Land für 180 Beurlaubungen Versorgungszuschläge von mehr als 2,3 Mio. €.

Zweck des Versorgungszuschlags ist es, dem Dienstherrn einen finanziellen Ausgleich dafür zu gewähren, dass er während der Beurlaubung das Versorgungsrisiko trägt und gegebenenfalls eine erhöhte Versorgungslast zu tragen hat, obwohl der Beamte dem Dienstherrn nicht zur Verfügung steht.<sup>24</sup>

Der vorgenannte Versorgungszuschlag wurde in Rheinland-Pfalz seit 1981 und damit seit fast 40 Jahren nicht mehr angepasst.

Das Land Baden-Württemberg hat die Versorgungszuschläge bei Beurlaubungen ohne Dienstbezüge mit Wirkung ab 1. Januar 2019 neu geregelt. Danach werden Zuschläge von 30 % nur noch für Fälle einer Beurlaubung an den Bund, an andere Länder oder an Kirchen erhoben. Hingegen ist bei landesinternen Beurlaubungen oder Beurlaubungen an Dritte ein Zuschlag zur Versorgung von 45,6 % zu erheben.<sup>25</sup> Eine vergleichbare Regelung würde in Rheinland-Pfalz zu Mehreinnahmen von überschlägig 800.000 € jährlich führen.

---

<sup>21</sup> Plog/Wiedow, Bundesbeamtengesetz, Stand: September 2020, § 50 BeamtStG, Rn. 5.

<sup>22</sup> Der Zuschlag wird in der Regel von dem Arbeitgeber, zu dem der Beamte beurlaubt ist, entrichtet.

<sup>23</sup> § 13 Abs. 2 LBeamtVG.

<sup>24</sup> Stegmüller/Schmalhofer/Bauer, Beamtenversorgungsrecht des Bundes und der Länder, Stand: August 2020, § 6 BeamtVG Rn. 136.

<sup>25</sup> § 21 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 Landesbeamtenversorgungsgesetz Baden-Württemberg (LBeamtVGBW), Nrn. 11.5.1.1 und 11.5.1.2 der Verwaltungsvorschriften des Finanzministeriums des Landes Baden-Württemberg zur Haushalts- und Wirtschaftsführung im Haushaltsjahr 2020 (VwV-Haushaltsvollzug 2020).

Das Ministerium der Finanzen hat erklärt, sowohl beim Bund als auch bei den Ländern, die infolge der Föderalismusreform 2006 das Versorgungsrecht ihrer Beamten in eigenes Landesrecht überführt hätten, sei bei Beurlaubungen ohne Dienstbezüge einheitlich ein pauschaler Versorgungszuschlag von 30 % geregelt. Bei Beurlaubungen zwischen den verschiedenen Dienstherren sowie zu anderen Institutionen bzw. Arbeitgebern werde damit länderübergreifend eine Gleichmäßigkeit bei der Höhe des Versorgungszuschlags gewährleistet. Ein einseitiges Festschreiben eines abweichenden Satzes durch Rheinland-Pfalz sei abzulehnen.

Der Rechnungshof weist darauf hin, dass allein eine einheitliche Anwendung beim Bund und bei den Ländern kein sachlicher Grund ist, von einer bedarfsgerechten Anpassung des Versorgungszuschlags abzusehen. Darauf, dass mit Baden-Württemberg mindestens ein Land den Versorgungszuschlag nach differenzierten und höheren Sätzen erhebt, ist das Ministerium nicht eingegangen. Zudem sollte nicht außer Acht bleiben, dass die auf der Grundlage eines versicherungsmathematischen Gutachtens ermittelten Zuführungen an den zwischenzeitlich aufgelösten Finanzierungsfonds für die Beamtenversorgung Rheinland-Pfalz bereits 2007 bis zu 38,8 % der jeweiligen Besoldungsausgaben betragen. Mit den Zuführungen sollte insbesondere eine Rücklage gebildet werden, mit der Versorgungsleistungen für Beamte und Richter finanziert werden sollten.<sup>26</sup>

Im Übrigen sollten in Rheinland-Pfalz auch die gestiegenen Anteile der Versorgungsbezüge an den Gesamtbezügen<sup>27</sup>, die in den Jahren 2017 bis 2019 um 1,8 Prozentpunkte auf 37,1 % zunahm, Anlass bieten, die Angemessenheit des Versorgungszuschlags zu überprüfen. Ob der langjährige Erfahrungswert, der zu der Festlegung des Versorgungszuschlags auf 30 % im Zuge der Föderalismusreform bei Bund und Ländern geführt hatte<sup>28</sup>, noch gerechtfertigt ist, sollte der Bund-Länder-Arbeitskreis für Versorgungsfragen untersuchen.

### **3 Folgerungen**

#### **3.1** Zu den nachstehenden Forderungen wurden die gebotenen Folgerungen größtenteils bereits gezogen oder eingeleitet:

Der Rechnungshof hatte gefordert,

- a) bei rechtswidrig bewilligten und verlängerten Sonderurlauben die Möglichkeiten zur Beendigung der Beurlaubung zu prüfen sowie in diesen Fällen keine erneuten Sonderurlaube und weiteren Verlängerungen zu gewähren,
- b) eine ordnungsgemäße Personalaktenführung und Dokumentation der Ermessenserwägungen zur Vorbereitung der Entscheidung über die Bewilligung und Verlängerung von Sonderurlaub sicherzustellen.

#### **3.2** Folgende Forderungen sind nicht erledigt:

Der Rechnungshof hat gefordert,

- a) bei der Bewilligung und Verlängerung von Sonderurlaub die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze, insbesondere zur Dauer des Sonderurlaubs zu beachten,
- b) die Beurlaubung ohne Dienstbezüge als ruhegehaltfähige Dienstzeit nur anzuerkennen, wenn diese öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient,

---

<sup>26</sup> Vgl. Jahresbericht 2011 - Teil II - Nr. 24 - Finanzierungsfonds für die Beamtenversorgung Rheinland-Pfalz - (Drucksache 15/5515).

<sup>27</sup> Betrachtung der Ausgabengruppen 422 und 432.

<sup>28</sup> Stegmüller/Schmalhofer/Bauer, Beamtenversorgungsrecht des Bundes und der Länder, Stand: August 2020, § 6 BeamtVG Rn. 137.



und der Prüfung der Erfüllung der Voraussetzungen strenge Maßstäbe zugrunde zu legen,

- c) unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes Beförderungen grundsätzlich nur dann vorzunehmen, wenn u. a. sichergestellt ist, dass das Beförderungsamt zeitnah wahrgenommen werden kann,
- d) auf eine Überprüfung der Angemessenheit und eine Anpassung des Versorgungszuschlags hinzuwirken,
- e) über die Maßnahmen zu Nr. 3.1 zu berichten.