

AUFLÖSUNG EINES DIENSTVERHÄLTNISSSES

In den folgenden Ausführungen werden die häufigsten Lösungsarten von Dienstverhältnissen mit Vertragsbediensteten und deren Wirkungen erläutert:

1. Gesetzliche Grundlagen
2. Einverständliche Lösung des Dienstverhältnisses
3. Kündigung durch Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin
4. Zeitablauf
5. Kündigung durch den Dienstgeber
6. Entlassung
7. Ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst (LBG)
8. Dienstende durch Krankenstand in der Dauer eines Jahres
9. Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses
aus gesundheitlichen Gründen (Austritt)
10. Tod
11. Abfertigung
12. Mitarbeitervorsorge
13. Urlaubsabgeltung
14. Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten

1. Gesetzliche Grundlagen

- §§ 38 Abs. 4, 79, 82 - 90, 94 NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG)
- §§ 60 - 66 und 71 Abs. 10 Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)
- § 104 a - 106 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

2. Einverständliche Lösung des Dienstverhältnisses

Wenn Arbeitgeber und Vertragsbedienstete gemeinsam einen bestimmten Tag festlegen mit dem das Dienstverhältnis aufgelöst werden soll, spricht man von einer einverständlichen („eilvernehmlichen“) Lösung des Dienstverhältnisses.

Dieser Tag soll so vereinbart werden, dass der noch offene Urlaubsanspruch vor dem Ende des Dienstverhältnisses konsumiert werden kann. Können sich Arbeitgeber und Vertragsbedienstete auf kein gemeinsames Lösungsdatum einigen, besteht die Möglichkeit, dass Bedienstete ihr Dienstverhältnis kündigen.

Ausnahme:

Die einverständliche Lösung des Dienstverhältnisses ist auf Antrag jenen Bediensteten zu gewähren, die einen Pensionsanspruch oder einen sonstigen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Pensionsversicherung haben (z. B. Berufsunfähigkeitspension).

Abfertigung

Ein Abfertigungsanspruch besteht, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurde und ein gesetzlicher Abfertigungsgrund vorliegt (siehe dazu [Punkt 12](#)).

Mitarbeitervorsorgekasse

Für Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2003 begann, gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung erfolgt, wenn aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit der Urlaub nicht vor Beendigung des Dienstverhältnisses konsumiert werden konnte, im ersatzleistungsfähigen Ausmaß (siehe dazu auch [Punkt 14](#)).

3. Kündigung durch Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin

Vertragsbedienstete können ihr Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlich definierten Kündigungsfrist kündigen.

Die **Kündigungsfrist** ist abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt

- 1 Woche, wenn das Dienstverhältnis weniger als 6 Monate dauert,
- 2 Wochen, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 6 Monaten,
- 1 Monat, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 1 Jahr,
- 2 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 2 Jahren,
- 3 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 5 Jahren,
- 4 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 10 Jahren und
- 5 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 15 Jahren.

Das Dienstverhältnis endet, wenn die Kündigungsfrist nach Wochen bemessen wird, mit dem Ablauf einer Woche (Sonntag). Wenn die Kündigungsfrist nach Monaten bemessen wird endet das Dienstverhältnis mit dem Ablauf eines Kalendermonates.

Deshalb ist es nicht erforderlich, dass im Kündigungsschreiben ein Datum angeführt ist, mit dem das Dienstverhältnis endet. Es reicht der Wortlaut „Ich kündige mein Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist und ersuche, den mir zustehenden Erholungsurlaub bis zum Dienstende konsumieren zu können“.

Beispiele:

Kündigungsfrist 2 Monate

Die Kündigung wird am 5. Mai 2021 der Dienststellenleitung vorgelegt. Das Dienstverhältnis endet mit 31. Juli 2021 (Juni und Juli stellen die Kündigungsfrist von 2 Monaten dar).

Kündigungsfrist 1 Woche

Die Kündigung wird an einem Dienstag der Dienststellenleitung vorgelegt. Das Dienstverhältnis endet mit Sonntag der nächstfolgenden Woche.

Abfertigung

Ein Abfertigungsanspruch besteht, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurde und ein gesetzlicher Abfertigungsgrund vorliegt (siehe dazu [Punkt 12](#)).

Mitarbeitervorsorgekasse

Für Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2003 begann, gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung erfolgt, wenn aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit der Urlaub nicht vor Beendigung des Dienstverhältnisses konsumiert werden konnte, im ersatzleistungsfähigen Ausmaß (siehe dazu auch [Punkt 14](#)).

Bei kurzen Kündigungsfristen wird es oft aus dienstlichen Gründen nicht möglich sein, dass der offene Urlaubsanspruch vor Dienstende verbraucht werden kann.

4. Zeitablauf

Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis - insbesondere zu Vertretungszwecken - endet mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde bzw. mit dem Dienstantritt der zu vertretenden Person. Dauert ein auf eine bestimmte Person abgeschlossenes Dienstverhältnis über 5 Jahre, darf es nicht mehr durch Zeitablauf beendet werden.

Bei der Beendigung von Dienstverhältnissen schwangerer Mitarbeiterinnen durch Zeitablauf, deren Dienstverhältnis auf Zeit (nicht auf eine bestimmte Person) eingegangen wurde, ist darauf zu achten, ob dieser Zeitablauf auch ohne Schwangerschaft erfolgt wäre (z. B. weil die Arbeitsleistung nicht zufriedenstellend war oder der Dienstposten eingezogen wird); andernfalls könnte ein Diskriminierungsgrund vorliegen, der beim Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden kann.

Mitarbeitervorsorgekasse

Es gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung erfolgt, wenn aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit der Urlaub nicht vor Beendigung des Dienstverhältnisses konsumiert werden konnte, im ersatzleistungsfähigen Ausmaß (siehe dazu auch [Punkt 14](#)).

5. Kündigung durch den Dienstgeber

Der Dienstgeber kann ein Dienstverhältnis bis zu einem Jahr ohne Angabe von Gründen - jedoch unter Einhaltung der Kündigungsfrist - kündigen. Der einjährige Zeitraum verlängert sich auf 2 Jahre, wenn das Beschäftigungsausmaß unter 20 Wochenstunden liegt.

Darüber hinaus muss ein Kündigungsgrund vorliegen, welcher im Kündigungsschreiben anzuführen ist. Gründe für eine Kündigung sind beispielsweise, dass Vertragsbedienstete die Dienstpflicht gröblich verletzt haben oder ein angemessener Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht erreicht wurde oder eine im Dienstvertrag vereinbarte Prüfungen nicht rechtzeitig und mit Erfolg abgelegt wurden.

Der Betriebsrat ist über die beabsichtigte Kündigung nachweislich zu verständigen und hat eine Woche Zeit sich dazu zu äußern. Der Betriebsrat kann dieser Kündigung zustimmen, sich dagegen aussprechen oder sich verschweigen.

Die **Kündigungsfrist** ist abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses und entspricht jener unter [Punkt 3](#) dargestellten Fristen. Sie beträgt

- 1 Woche, wenn das Dienstverhältnis weniger als 6 Monate dauert,
- 2 Wochen, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 6 Monaten,
- 1 Monat, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 1 Jahr,
- 2 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 2 Jahren,
- 3 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 5 Jahren
- 4 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 10 Jahren und
- 5 Monate, ab der Dauer des Dienstverhältnisses von 15 Jahren.

Das Dienstverhältnis endet, wenn die Kündigungsfrist nach Wochen bemessen wird, mit dem Ablauf einer Woche (Sonntag), wenn sie nach Monaten bemessen wird, mit dem Ablauf eines Kalendermonates.

Die Kündigung selbst ist sowohl Bediensteten als auch dem Betriebsrat nachweislich zuzustellen.

Auf Antrag besteht während der Kündigungsfrist Anspruch auf einen Sonderurlaub im Ausmaß von 1/5 der Wochenarbeitszeit pro Woche.

Abfertigung

Es besteht kein Abfertigungsanspruch.

Mitarbeitervorsorgekasse

Für Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2003 begann, gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Es besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Bereits geleistete Überstunden oder Mehrarbeitsstunden bzw. Vergütungen nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz sind jedoch abzugelten.

6. Entlassung

Der Arbeitgeber kann ein Dienstverhältnis unverzüglich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen vorzeitig auflösen, wenn ein wichtiger Grund diese Entlassung rechtfertigt und wegen dieser Gründe eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar erscheint. Die Entlassung wird mit der Zustellung des Schreibens wirksam.

Gründe für eine Entlassung sind beispielsweise, wenn

- sich nachträglich herausstellt, dass die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben oder ungültige Urkunden erschlichen wurde,
- sich Vertragsbedienstete einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig machen, die sie des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lassen,
- sie sich weigern, ihre Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten zu fügen,
- sie ihren Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigen oder
- sie eine unzulässige Nebenbeschäftigung ausüben und diese Beschäftigung trotz Weisung nicht aufgeben.

Abfertigung

Es besteht kein Abfertigungsanspruch.

Mitarbeitervorsorgekasse

Für Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2003 begann, gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Es besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Bereits geleistete Überstunden oder Mehrarbeitsstunden bzw. Vergütungen nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz sind jedoch abzugelten.

7. Ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst (LBG)

Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten, deren ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst länger als 5 Arbeitstage dauert, ist von Gesetzes wegen mit Ablauf des fünften Tages zu beenden. Diese gesetzliche Bestimmung gilt nur Bedienstete nach dem NÖ LBG.

Abfertigung

Es besteht kein Abfertigungsanspruch.

Mitarbeitervorsorgekasse

Für Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2003 begann, gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Es besteht kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Bereits geleistete Überstunden oder Mehrarbeitsstunden bzw. Vergütungen nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz sind jedoch abzugelten.

8. Dienstende durch Krankenstand in der Dauer eines Jahres

Das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten endet kraft Gesetzes grundsätzlich - und so weit nicht vorher die Fortsetzung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde - mit Ablauf von 365 Krankenstandstagen, wobei bei der Ermittlung dieser Frist alle Dienstverhinderungen mit Unterbrechungen von weniger als 6 Monaten innerhalb der letzten fünf Jahre zusammengerechnet werden.

Nähere Informationen zum Thema „Dienstverhinderung durch Krankheit und deren Auswirkungen“ sind auf der [Homepage des ZBR](#) unter [Service und Hilfestellung | Hilfestellung](#) im Bereich Dienstrecht abrufbar.

Abfertigung

Es besteht ein Abfertigungsanspruch.

Mitarbeitervorsorgekasse

Für Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2003 begann, gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung ist im ersatzleistungsfähigen Ausmaß möglich (siehe dazu auch [Punkt 14](#)).

9. Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen (Austritt)

Ein wichtiger Grund, der Vertragsbedienstete zum Austritt berechtigt, liegt dann vor, wenn sie zur Dienstleistung unfähig werden oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen können.

Abfertigung

Es besteht ein Abfertigungsanspruch. In der Verwaltungspraxis wird zur Überprüfung, ob die Voraussetzungen für einen Austritt aus gesundheitlichen Gründen vorliegen, ein amts- bzw. fachärztlichen Gutachten eingeholt.

Mitarbeitervorsorgekasse

Für Vertragsbedienstete deren Dienstverhältnis ab 1. Jänner 2003 begann, gelten die unter [Punkt 13](#) angeführten Regelungen.

Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung erfolgt, wenn aus dienstlichen Gründen oder wegen Krankheit der Urlaub nicht vor Beendigung des Dienstverhältnisses konsumiert werden konnte, im ersatzleistungsfähigen Ausmaß (siehe dazu auch [Punkt 14](#)).

10. Tod

Endet das Dienstverhältnis von Vertragsbediensteten mit dem Tod, wird vom Dienstgeber ermittelt, ob ein Bezugsguthaben oder ein Bezugsübergenuß vorliegt.

Zum Bezugsguthaben zählen neben der Urlaubssentschädigung noch nicht abgeholten Über- bzw. Mehrarbeitsstunden, erworbene Zeitguthaben nach dem Nachschwerarbeitsgesetz, anteilmäßig noch zustehende Sonderzahlungen, nachträglich zur Anweisung kommende leistungsabhängige Zulagen bzw. Vergütungen usw. Ergibt sich ein Bezugsguthaben darf dieses zur Deckung eines noch offenen Gehaltsvorschussrestes herangezogen werden. Das Bezugsguthaben - oder ein allenfalls vorhandener Bezugsübergenuß - wird dem Verlassenschaftsgericht bzw. dem Gerichtskommissär gemeldet, damit dieses Guthaben bzw. der Bezugsübergenuß bei der Verlassenschaftsabhandlung berücksichtigt werden kann.

Nach Bekanntgabe der gesetzlichen Erben durch Vorlage eines Einantwortungsbeschlusses darf ein Bezugsguthaben an den oder die Erben ausbezahlt werden. Auch die in die Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlten Beträge sind Bestandteil der Verlassenschaftshandlung und können nur mit einem Einantwortungsbeschluss beansprucht werden. Die Hinterbliebenen können den Einantwortungsbeschluss an den Dienstgeber bzw. an die Mitarbeitervorsorgekasse schicken, sobald sie diesen nach dem Ende der Verlassenschaftsabhandlung erhalten haben. Dabei soll auch die Kontoverbindung angeführt werden, an die das Bezugsguthaben überwiesen werden kann. Der Einantwortungsbeschluss wird vom Bezirksgericht ausgestellt und dient den Erben als Nachweis der Erbberechtigung.

Wenn Vertragsbedienstete im aktiven Dienst versterben und einen Anspruch auf eine Abfertigung haben, weil ihr Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begann, besteht ein Anspruch auf einen Sterbekostenbeitrag.

Das trifft auch auf im aktiven Dienst Verstorbene zu, bei denen zum Zeitpunkt der Option ins NÖ LBG ein Abfertigungsbetrag dokumentiert wurde.

Der Sterbekostenbeitrag beträgt die Hälfte der zum Zeitpunkt des Todes zustehenden Abfertigung und darf sofort an die im Gesetz angeführten berechtigten Personen überwiesen werden.

Dafür ist ein formloses Schreiben an die Personalservice GmbH mit Sitz bei der NÖ Landesgesundheitsagentur in St. Pölten erforderlich, in dem das Verwandtschaftsverhältnis dargelegt und um Überweisung des Sterbekostenbeitrages ersucht wird. Anzugeben ist auch die Kontoverbindung, auf die der Betrag überwiesen werden soll und - falls erforderlich - der Nachweis, dass Begräbniskosten getragen wurden. Der überlebende Ehegatte bzw. die Ehegattin bzw. Kinder der/des Verstorbenen brauchen keinen Nachweis über Bestattungskosten vorzulegen, wenn sie im gemeinsamen Haushalt gelebt haben.

Gesetzliche Grundlage:

§ 71 Abs. 10 LVBG in der u.a. die weitere Anwendung von § 65 LVBG in der Fassung LBGl. 2300-29 (= Sterbekostenbeitrag) auf VB deren Dienstverhältnis vor 1.1.2003 begonnen hat, festgelegt ist:

§ 65 LVBG in der Fassung LBGl. 2300-29 Sterbekostenbeitrag

„Abs. 1: Endet das Dienstverhältnis durch den Tod des VB, so gebührt ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt für einen unkündbaren VB und einem VB, der aus gesundheitlichen Gründen nicht in das unkündbare Dienstverhältnis übernommen wurde, die Hälfte der Abfertigung gem. § 64 Abs. 6, nach allen übrigen VB die Hälfte der Abfertigung nach § 64 Abs. 4.

Hat das Dienstverhältnis weniger als 3 Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das 1-fache des dem VB für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes, der Ergänzungszulage, Verwaltungsdienstzulage, ADZ, Kinderzulage, Personalzulage und Zulagen gem. § 73 DPL

Abs. 2: Der Sterbekostenbeitrag gebührt nacheinander:

- a) Dem überlebenden Ehegatten, der am Sterbetag des VB mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt hat;*
- b) Dem Kind, das am Sterbetag des VB dessen Haushalt angehört hat. Ist kein anspruchsberechtigtes Kind vorhanden, so ist das Enkelkind anspruchsberechtigt, das am Sterbetag des VB dessen Haushalt angehört hat;*
- c) Dem Kind, das die Kosten der Bestattung ganz oder teilweise getragen hat. Ist ein anspruchsberechtigtes Kind nicht vorhanden, so ist das Enkelkind anspruchsberechtigt, das diese Kosten ganz oder teilweise getragen hat;*
- d) Den Eltern oder Geschwistern, sofern diese Personen die Kosten der Bestattung ganz oder teilweise getragen haben.*

Abs. 3: Sind mehrere Kinder (Enkelkinder) oder die Eltern oder Geschwister nebeneinander anspruchsberechtigt, gebührt ihnen der Sterbekostenbeitrag zur ungeteilten Hand. Ist keine Person vorhanden, die Anspruch auf den Sterbekostenbeitrag hat, so gebührt der Person, die die Kosten der Bestattung des VB ganz oder teilweise aus eigenen Mitteln getragen hat, auf Antrag der Ersatz ihrer Auslagen, soweit diese im Nachlass des Verstorbenen oder in einer Leistung der gesetzlichen Sozialversicherung nicht gedeckt sind, jedoch höchstens bis zum Ausmaß des vollen Sterbekostenbeitrages. Ist keine Person vorhanden, die Anspruch auf den Sterbekostenbeitrag hat, und erreicht ein allenfalls gebührender Auslagenersatz nicht die Höhe des Sterbekostenbeitrages, so kann der verbleibende Restbetrag bis zum vollen Sterbekostenbeitrag aus berücksichtigungswürdigen Gründen über Antrag jener Person gewährt werden, die den VB vor seinem Tod unentgeltlich gepflegt oder die Kosten der Pflege aus eigenen Mitteln getragen hat.“

11. Abfertigung

Die Abfertigung richtet sich nicht nach dem anzuwendenden Dienstrecht (LVBG bzw. LBG), sondern nach dem Beginn des Dienstverhältnisses (Eintritt vor oder nach dem 1. Jänner 2003).

Bedienstete, die vor dem 1. Jänner 2003 ihr Dienstverhältnis begonnen haben, befinden sich im alten Abfertigungsmodell („Abfertigung alt“).

Gesetzliche Grundlage:

§ 71 Abs. 10 LVBG in der u.a. die weitere Anwendung von § 64 LVBG in der Fassung LBGl. 2300-29 (= Abfertigung) auf VB deren Dienstverhältnis vor 1.1.2003 begonnen hat, festgelegt ist:

Bedienstete, die vor dem 1. Jänner 2003 ihr Dienstverhältnis begonnen haben, gebührt eine Abfertigung, wenn

- sie einen Pensionsanspruch haben (ein Nachweis darüber ist erforderlich)
- sie das Dienstverhältnis innerhalb von 6 Jahren nach der Geburt eines Kindes auflösen,
- sie das Dienstverhältnis innerhalb von 6 Jahren ab Adoption eines Kindes auflösen
- sie das Dienstverhältnis innerhalb von 6 Jahren ab Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege auflösen,
- das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen der Dauer des Krankenstandes von einem Jahr ex lege beendet wird,
- ein wichtiger Grund vorliegt, der sie zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt. Ein derartiger Grund liegt vor, wenn sie zur Dienstleistung unfähig werden oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen können.

Durch eine einverständliche Lösung alleine besteht noch kein Abfertigungsanspruch. Die zuvor angeführten Gründe sind erforderlich.

Die Abfertigung richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt ab

- 3 Jahren das 2-fache,
- 5 Jahren das 3-fache,
- 10 Jahren das 4-fache,
- 15 Jahren das 6-fache,
- 20 Jahren das 9-fache und
- 25 Jahren das 12-fache Monatsentgelt.

Hat sich das Beschäftigungsausmaß in den letzten 60 Monaten vor Beendigung des Dienstverhältnisses geändert, wird anstelle des Letztbezuges, der Durchschnittsbezug der letzten 60 Monate als Grundlage für die Abfertigungshöhe herangezogen.

Bei Bediensteten mit einer Altersteilzeitvereinbarung wird die Abfertigung auf Grundlage der Arbeitszeit der letzten fünf Jahre vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit berechnet.

Für Bedienstete, die in das NÖ LBG gewechselt sind („optiert haben“) und noch einen alten Abfertigungsanspruch hatten (weil sie ihren Dienst vor 1. Jänner 2003 angetreten haben) wurde zum Zeitpunkt der Option der bisher erworbene Abfertigungsanspruch festgestellt und betragsmäßig bewertet. Die Höhe dieses Betrages ist im Optionsmandat bzw. Optionsbescheid ersichtlich.

Ab dem Zeitpunkt der Option gilt die [Mitarbeitervorsorge](#).

12. Mitarbeitervorsorge

Für alle Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis **ab 1. Jänner 2003** begonnen hat, gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Mitarbeitervorsorge. Der Arbeitgeber entrichtet 1,53 % des monatlichen Entgelts an die NÖ Vorsorgekasse (NÖVK). Die Höhe des Mitarbeitervorsorgebetrages ist auf der Gehaltsabrechnung ausgewiesen. Ein Anspruch auf Auszahlung besteht nach drei Einzahlungsjahren (Ausnahme: Selbstkündigung, Entlassung). Auf die in die Mitarbeitervorsorgekasse bereits einbezahlten Beträge selbst hat die Lösung des Dienstverhältnisses keine Auswirkungen. Die Mitarbeitervorsorgekasse informiert jährlich über die Höhe des erworbenen Abfertigungsanspruches bzw. kann das persönliche Abfertigungs-Konto der NÖVK auch online über <https://www.noevk.at/> eingesehen werden.

Neben Vertragsbediensteten wird vom Dienstgeber seit 1. Jänner 2009 auch für ab 1. Jänner 1957 geborene pragmatisch Bedienstete in die Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlt. Diese Sozialleistung soll ein Ausgleich für die von der „Pensionsharmonisierung“ betroffenen pragmatisch Bediensteten sein.

13. Urlaubsabgeltung

Den Bediensteten gebührt anlässlich der Beendigung des privatrechtlichen Dienstverhältnisses eine Urlaubsabgeltung nur insoweit, als die Bediensteten das Unterbleiben des Verbrauches des Erholungsurlaubes nicht zu vertreten haben. Kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht beispielsweise bei Kündigung durch den Dienstgeber bzw. bei Entlassung oder wenn Bedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten.

Die gesetzliche Grundlage sieht vor, dass das ersatzleistungsfähige Urlaubsausmaß das Vierfache der Wochendienstzeit beträgt. Wird das Dienstverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres beendet, ist der Urlaub entsprechend zu aliquotieren. Ein Verbrauch des zustehenden Urlaubsausmaßes vor Dienstende wird daher empfohlen.

Nähere Informationen zum Thema „Erholungsurlaub und dessen Abgeltung“ sind auf der [Homepage des ZBR](#) unter [Service und Hilfestellung | Hilfestellung](#) im Bereich Dienstrecht abrufbar.

14. Ersatz von Aus- und Weiterbildungskosten

Die dienstrechtlichen Vorschriften sehen im Fall des Endens des Dienstverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen einen Ersatz der Aus- und Weiterbildungskosten vor, wenn diese Kosten den Betrag von € 2.500,-- übersteigen.