

Universitätspersonalrechtliche Gespräche 2019

Der EuGH

- zur verpflichtenden Kontrolle der Arbeitszeit
- zum Urlaubsanspruch
- zur Diskriminierung auf Grund der Religion

Unionsrechtliche Bestimmungen:

CHARTA DER GRUNDRECHTE DER EUROPÄISCHEN UNION (2000/C 364/01)

Artikel 21 „Verbot der Diskriminierung“

(1) Diskriminierungen, insbesondere wegen [...] der **Religion** oder der Weltanschauung, [...] sind **verboten**. [...].

Artikel 31 „Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine **Begrenzung der Höchstarbeitszeit**, auf **tägliche und wöchentliche Ruhezeiten** sowie auf **bezahlten Jahresurlaub**.

EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG)

Art 7 „Jahresurlaub“

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen **bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen** nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf **außer bei Beendigung** des Arbeitsverhältnisses **nicht** durch eine **finanzielle Vergütung** ersetzt werden.

Art 17 „Abweichungen“

(1) Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 **abweichen**, wenn die Arbeitszeit **wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird** oder von den **Arbeitnehmern**

selbst festgelegt werden kann, und zwar **insbesondere** in Bezug auf nachstehende Arbeitnehmer:

a) **leitende Angestellte** oder **sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis**;

b) Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind; [...].

Nationales Recht:

Arbeitsruhegesetz (ARG), BGBl I 144/1983

§ 7 „Feiertagsruhe“

(1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine **ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden**, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß.

(2) **Feiertage** im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(Anm.: Abs. 3 aufgehoben durch Art. 1 Z 2, BGBl. I Nr. 22/2019) [...].

§ 7a „Einseitiger Urlaubsantritt („persönlicher Feiertag“)

(1) Der Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt des **Antritts eines Tages** des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr **einseitig** bestimmen. Der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens **drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt** zu geben.

(2) Es steht dem Arbeitnehmer **frei**, auf **Ersuchen des Arbeitgebers** den bekannt gegebenen Urlaubstag **nicht anzutreten**. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer **weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag**. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag **außer dem Urlaubsentgelt** Anspruch auf das für **die geleistete Arbeit gebührende Entgelt**, insgesamt daher das **doppelte Entgelt**, womit das Recht gemäß Abs. 1 erster Satz **konsumiert** ist.

§ 8 „Freizeit zur Erfüllung der religiösen Pflichten“

(1) Der Arbeitnehmer, der **während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt** wird, hat auf Verlangen Anspruch auf die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten **notwendige Freizeit**, wenn diese Pflichten **nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können** und die Freistellung von der Arbeit mit den **Erfordernissen des Betriebes vereinbar** ist.

(2) Der Arbeitnehmer hat diesen Anspruch **bei Vereinbarung** der Wochenend- oder Feiertagsarbeit, **spätestens jedoch zwei Tage vorher**, bei späterer Vereinbarung **sofort**, dem Arbeitgeber gegenüber geltend zu machen.

§ 9 „Entgelt für Feiertage und Ersatzruhe“

(1) Der Arbeitnehmer **behält** für die infolge eines Feiertages oder der Ersatzruhe (§ 6) ausgefallene Arbeit seinen **Anspruch auf Entgelt**.

(2) Dem Arbeitnehmer gebührt **jenes Entgelt, das er erhalten hätte**, wenn die **Arbeit nicht** aus den im Abs. 1 genannten Gründen **ausgefallen wäre**.

(3) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das fortzuzahlende Entgelt nach dem **Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen** unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen. [...].

(5) Der Arbeitnehmer, der **während der Feiertagsruhe beschäftigt** wird, hat **außer dem Entgelt nach Abs. 1** Anspruch auf das **für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt**, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 vereinbart.

Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl I 461/1969

§ 26 „Aufzeichnungs- und Auskunftspflicht“

(1) Der **Arbeitgeber** hat zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte **Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden** zu führen. [...].

(2) Ist – insbesondere bei gleitender Arbeitszeit – vereinbart, daß die **Arbeitszeitaufzeichnungen vom Arbeitnehmer zu führen sind**, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung dieser Aufzeichnungen **anzuleiten**. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Arbeitgeber sich diese Aufzeichnungen **aushändigen** zu lassen und zu **kontrollieren**. Werden die Aufzeichnungen vom Arbeitgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Arbeitnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren. [...]

(3) Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die die **Lage** ihrer Arbeitszeit und ihren **Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen** können oder ihre Tätigkeit **überwiegend in ihrer Wohnung** ausüben, sind **ausschließlich Aufzeichnungen** über die **Dauer der Tagesarbeitszeit** zu führen. [...].

Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG), BGBl I 333/1979

§ 64 „Anspruch auf Erholungsurlaub“

Der Beamte hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

§ 65 „Ausmaß des Erholungsurlaubs“

(1) In jedem Kalenderjahr gebührt ein Erholungsurlaub im Ausmaß von **200 Stunden**. Das Urlaubsausmaß erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in dem der 43. Geburtstag vor dem 1. Juli liegt, auf 240 Stunden. Liegt der 43. Geburtstag in diesem Kalenderjahr nach dem 30. Juni, erhöht sich das Urlaubsausmaß ab dem darauf folgenden Kalenderjahr. [...]

(5) Der **Verbrauch** der Urlaubsstunden ist **nur tageweise zulässig**. [...]

§ 66 „Änderung des Urlaubsausmaßes“

[...] (2) Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne des Abs. 1 und des § 65 Abs. 4 ist das gemäß §§ 65 und 72 ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das **gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen**. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus **vorangegangenen Kalenderjahren** bleiben davon **unberührt**. [...]

§ 68 „Verbrauch des Erholungsurlaubs“

[...] (3) Abweichend von Abs. 1 kann die Beamtin oder der Beamte an **einem Tag pro Kalenderjahr** Erholungsurlaub **einseitig** in Anspruch nehmen („**persönlicher Feiertag**“). Die Beamtin oder der Beamte hat das Datum der Inanspruchnahme **spätestens drei Monate im Vorhinein** bekannt zu geben.

(4) Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen „persönlichen Feiertag“ in den **Angelegenheiten der Dienstbereiche** gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein **besonderes öffentliches Interesse** besteht, **zum Dienst heranziehen**, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung **ändert sich** das der Beamtin oder dem Beamten zustehende **Urlaubsausmaß nicht**. Das **Recht auf einseitige Festlegung** gemäß Abs. 3 bleibt jedoch **konsumiert**.

§ 69 „Verfall des Erholungsurlaubes“

Der Anspruch auf Erholungsurlaub **verfällt**, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum **31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres** verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus **dienstlichen Gründen**, einem der Gründe des **§ 51 Abs. 2 erster Satz** oder aufgrund eines **Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich**, so tritt der **Verfall** erst mit **Ablauf des folgenden Kalenderjahres** ein. [...]

Gehaltsgesetz 1965 (GehG), BGBl I 54/1956

§ 13b „Verjährung“

(1) Der Anspruch auf Leistungen **verjährt**, wenn er nicht **innerhalb von drei Jahren** geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

§ 13e „Ansprüche bei Ausscheiden aus dem Dienst (Urlaubersatzleistung)“

(1) Der Beamtin oder dem Beamten gebührt anlässlich des **Ausscheidens** aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine **Ersatzleistung** für den **noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub**, wenn sie oder er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zum Bund übernommen wird (**Urlaubersatzleistung**). Die Urlaubersatzleistung gebührt **nur** insoweit, als die Beamtin oder der Beamte das Unterbleiben des Verbrauchs des Erholungsurlaubs **nicht zu vertreten** hat.

(2) Die Beamtin oder der Beamte hat das Unterbleiben des Verbrauchs **insbesondere** dann zu **vertreten**, wenn sie oder er **den Verbrauch** durch

1. ein Verhalten, welches die Kündigung des provisorischen Dienstverhältnisses aus einem der in § 10 Abs. 4 Z 1, 3 oder 4 BDG 1979 genannten Gründe zur Folge hatte,
2. ein Verhalten, welches eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach § 20 Abs. 1 Z 3, 3a oder 4 BDG 1979 zur Folge hatte, oder
3. Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters durch Antrag oder Erklärung

unmöglich gemacht hat. Das Unterbleiben des Verbrauchs ist von der Beamtin oder dem Beamten jedoch insoweit **nicht zu vertreten**, als ein Verbrauch wegen einer Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen ausgeschlossen war.

(3) Die Urlaubersatzleistung ist 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 Wochendienstzeit, 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. [...]

(4) Die Urlaubersatzleistung gebührt für jenen Teil des ersatzleistungsfähigen Urlaubsausmaßes, der nach Abzug des tatsächlich verbrauchten Erholungsurlaubs aus diesem Kalenderjahr verbleibt. [...]

Kollektivvertrag für Arbeitnehmerinnen & Arbeitnehmer der Universitäten 2019

§ 19 „Urlaub“

(1) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des **Urlaubsgesetzes (UrlG)**. **Urlaubsjahr** ist das **Kalenderjahr**. [...]

(3) Die Berechnung des Urlaubsanspruches hat nicht auf der Grundlage von Werktagen, sondern auf der Grundlage **tatsächlicher Arbeitstage** zu erfolgen.

(4) Bei einer **Änderung des Beschäftigungsausmaßes** ist der Anspruch auf noch nicht verbrauchten Urlaub des **laufenden Kalenderjahres** und das dafür gebührende Urlaubsentgelt derart **anzupassen**, dass dieser **um denselben Faktor vervielfacht** wird, um den sich das Beschäftigungsausmaß ändert. Nicht verfallene Urlaubsansprüche aus **vorangegangenen Kalenderjahren** bleiben davon **unberührt**.

(5) Das Urlaubsausmaß kann anteilmäßig zur geleisteten Arbeitszeit in **Stunden** ausgedrückt werden. [...].

B. Bestimmungen für das wissenschaftliche/künstlerische Universitätspersonal

§ 31 „Arbeitszeit“

[...] (8) Der/ die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen. [...]

(10) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 8 gelten **nicht** für **leitende Angestellte** der Universität, denen **maßgebliche Führungsaufgaben** selbstverantwortlich übertragen sind.

C. Bestimmungen für das allgemeine Universitätspersonal

§ 34 „Arbeitszeit“

(1) ArbeitnehmerInnen im Sinne dieses Abschnittes unterliegen dem **Arbeitszeitgesetz (AZG)** und dem **ARG**. [...]

(7) Der/ die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden **nach den Weisungen der Universität** aufzuzeichnen. [...]

(9) Die Bestimmungen der Abs. 2 bis 8 gelten **nicht** für **leitende Angestellte** der Universität, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

§ 64 „Geltendmachung von Ansprüchen“

[...] (2) Andere als die in Abs. 1 genannten Ansprüche sind **bei sonstigem Ausschluss** innerhalb von **sechs Monaten ab Fälligkeit** vom Arbeitnehmer bei der Universität **schriftlich** geltend zu machen.

(3) Bei rechtzeitiger Geltendmachung nach Abs. 1 und 2 bleiben die Ansprüche auch über die dort **vorgesehenen Fristen hinaus gewahrt**, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von

a) **drei Monaten** nach Erhalt einer endgültigen **abschlägigen Mitteilung** der Universität,

b) **sechs Monaten**, falls sich die Universität bis dahin **nicht schriftlich geäußert** hat, Klage beim **zuständigen Gericht** einbringt.

Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl I 120/2002

§ 110 „Gesetzliche Sonderregelungen zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal“

(1) Anstelle der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, und des Arbeitsruhegesetzes, BGBl. Nr. 144/1983, gelten für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universitäten die nachfolgenden Bestimmungen. **Ausgenommen** sind [...]

2. **leitende Angestellte** der Universitäten, denen **maßgebliche Führungsaufgaben** selbstverantwortlich übertragen sind. [...]

(7a) Soweit **betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen**, sind Sonntage und **gesetzliche Feiertage** (§ 7 Abs. 2 und 3 des Arbeitsruhegesetzes) **arbeitsfrei** zu halten.

Urlaubsgesetz (UrlG), BGBl I 390/1976

§ 2

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein **ununterbrochener bezahlter Urlaub**. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren **30 Werktage** und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf **36 Werktage**.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. **Ab dem zweiten Arbeitsjahr** entsteht der **gesamte** Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. [...]

(4) Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung kann **anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr** oder ein anderer Jahreszeitraum als **Urlaubsjahr** vereinbart werden. [...]

§ 4 „Verbrauch desurlaubes“

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu **vereinbaren**. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann. [...]

(3) Der Urlaub **kann in zwei Teilen** verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen. [...]

(5) Der Urlaubsanspruch **verjährt** nach **Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres**, in dem er **entstanden** ist. [...]

§ 5 „Erkrankung während desurlaubes“

(1) Erkrankt (verunglückt) ein Arbeitnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden **auf Werkstage fallende Tage der Erkrankung**, an denen der Arbeitnehmer durch die **Erkrankung** arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß **nicht angerechnet**, wenn die Erkrankung **länger als drei Kalendertage** gedauert hat.

§ 6 „Urlaubsentgelt“

(1) **Während desurlaubes** behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das **Entgelt** nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Arbeitnehmer **gebührt hätte**, wenn der Urlaub **nicht angetreten worden wäre**.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem **Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen** unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen. [...]

§ 10 „Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

(1) Dem Arbeitnehmer gebührt für das **Urlaubsjahr**, in dem das Arbeitsverhältnis **endet**, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine **Ersatzleistung** als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im **Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr** entsprechenden Urlaub. **Bereits verbrauchter Jahresurlaub** ist auf das aliquote Urlaubsausmaß **anzurechnen**. [...]

(2) Eine Ersatzleistung gebührt **nicht**, wenn der Arbeitnehmer **ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt**.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus **vorangegangenen Urlaubsjahren** gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, **soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist**. [...]

Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl I 86/1948

§ 27c „Änderung des Beschäftigungsausmaßes“

[...] (2) Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne des Abs. 1 und des § 27a Abs. 4 ist das gemäß §§ 27a und 27b ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr **entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen**. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus **vorangegangenen Kalenderjahren** bleiben davon **unberührt**. [...].

§ 27e „Verbrauch des Erholungsurlaubes“

(3) Abweichend von Abs. 1 kann die oder der Vertragsbedienstete an **einem Tag pro Kalenderjahr** Erholungsurlaub einseitig in Anspruch nehmen („**persönlicher Feiertag**“). Die oder der Vertragsbedienstete hat das Datum der Inanspruchnahme **spätestens drei Monate im Vorhinein** bekannt zu geben.

(4) Die **Personalstelle** kann die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen „persönlichen Feiertag“ in den **Angelegenheiten der Dienstbereiche** gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 BDG 1979 sowie in Fällen, in denen ein besonderes **öffentliches Interesse** besteht, zum Dienst **heranziehen**, wenn dies **zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten** ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Vertragsbediensteten oder dem Vertragsbediensteten zustehende **Urlaubsausmaß nicht**. Das Recht auf **einseitige Festlegung** gemäß Abs. 3 bleibt jedoch **konsumiert**.

§ 28b „Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses“

(1) Dem Vertragsbediensteten gebührt für das **Kalenderjahr**, in dem das Dienstverhältnis **endet**, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine **Ersatzleistung** als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im **Verhältnis** zum gesamten Kalenderjahr entsprechenden Erholungsurlaub. Bereits verbrauchter Erholungsurlaub dieses Kalenderjahres ist auf das aliquote Urlaubsausmaß **anzurechnen**.

(2) Die Bemessungsbasis der Ersatzleistung wird anhand der Bezüge und Vergütungen, die für den Zeitraum des gesamten Erholungsurlaubes dieses Kalenderjahres gebühren würden, ermittelt, wobei von der am **Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung** der oder des Vertragsbediensteten auszugehen ist. [...]

Die Ersatzleistung gebührt in dem Ausmaß der Bemessungsbasis, das dem Verhältnis des aliquoten Urlaubsausmaßes unter Anrechnung bereits verbrauchten Erholungsurlaubes gemäß Abs. 1 zum vollen Urlaubsausmaß entspricht.

(3) Eine Ersatzleistung gebührt **nicht**, wenn der Vertragsbedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt [...]. [...]

(5) Für nicht verbrauchten Erholungsurlaub aus **vorangegangenen Kalenderjahren** gebührt eine **Ersatzleistung** in der Höhe der Bezüge und Vergütungen gemäß Abs. 2 Z 1 bis 4, das dem Vertragsbediensteten während des Erholungsurlaubes **zugekommen wäre**, wenn er diesen **in dem Kalenderjahr verbraucht hätte**, in dem der Urlaubsanspruch **entstanden** ist. Dabei ist von der am **Ende des jeweiligen Kalenderjahres erreichten besoldungsrechtlichen Stellung** auszugehen. Für bereits verfallenen Erholungsurlaub gebührt keine Ersatzleistung. [...]