

Abfertigung

Die Abfertigung dient grundsätzlich dazu, Arbeitnehmer:innen nach dem Ende eines Dienstverhältnisses finanziell abzusichern und den Übergang in eine neue berufliche Phase zu erleichtern.

Für Lehrpersonen ist zwischen der sogenannten „Abfertigung alt“ und der „Abfertigung neu“ zu unterscheiden. Während das ältere System an strengere Voraussetzungen gebunden war (z. B. Mindestbeschäftigungsdauer und bestimmte Beendigungsarten), gilt für neuere Dienstverhältnisse ein flexibleres Vorsorgesystem.

Anspruch auf Abfertigung (klassisches System)

Pragmatisierte Lehrpersonen sowie Vertragslehrer:innen haben unter bestimmten Bedingungen Anspruch auf eine Abfertigung. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Dienstverhältnis aus familiären Gründen beendet wird, etwa:

- bei Austritt innerhalb von sechs Monaten nach einer Eheschließung,
- bei Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes,
- bei Adoption eines Kindes unter zwei Jahren,
- bei unentgeltlicher Übernahme eines Kindes unter zwei Jahren in Pflege,
- bei Austritt spätestens drei Monate nach Ende von Mutterschutz oder Elternkarenz,
- oder bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an Mutterschutz bzw. Karenz.

In diesen Fällen kann die Abfertigung nur von einem Elternteil geltend gemacht werden.

Zusätzlich besteht für Vertragslehrer:innen ein Anspruch, wenn ein bestimmtes Lebensalter erreicht wurde (65 Jahre bei Männern bzw. 60 Jahre bei Frauen) und das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre gedauert hat.

Besondere Fälle

Wird das Dienstverhältnis durch den Tod beendet, tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag in halber Höhe. Dieser steht primär den gesetzlich unterhaltsberechtigten Angehörigen zu. Fehlen solche, kann der Betrag auch jenen Personen gewährt werden, die die Bestattungskosten übernommen oder die verstorbene Person in ihrer letzten Lebensphase betreut haben.

Höhe der Abfertigung

Die Höhe richtet sich nach der anrechenbaren Gesamtdienstzeit und beträgt:

- nach 3 Jahren: 2 Monatsbezüge,
- nach 5 Jahren: 3 Monatsbezüge,

- nach 10 Jahren: 4 Monatsbezüge,
- nach 15 Jahren: 6 Monatsbezüge,
- nach 20 Jahren: 9 Monatsbezüge,
- nach 25 Jahren: 12 Monatsbezüge.

Wird innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses wieder ein Dienst bei einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, ist die erhaltene Abfertigung zurückzuzahlen.

Kein Anspruch besteht

Ein Anspruch entfällt insbesondere:

- bei Beendigung während der Probezeit,
 - bei freiwilligem Austritt (ausgenommen die genannten Sonderfälle),
 - bei Entlassung aus disziplinären Gründen,
 - sowie bei Ausscheiden kraft Gesetz.
-

Abfertigung „neu“ (BMVG-System)

Für Vertragslehrer:innen, deren Dienstverhältnis nach dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, gilt das System der betrieblichen Mitarbeitervorsorge („Abfertigung neu“).

Hierbei zahlt der Arbeitgeber ab dem zweiten Beschäftigungsmonat laufend 1,53 % des Bruttoentgelts (inklusive Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld) in eine Mitarbeitervorsorgekasse ein. Diese Beiträge werden von den Vorsorgekassen verwaltet und veranlagt, wobei keine garantierte Verzinsung besteht.

Ein wesentlicher Unterschied zum alten System besteht darin, dass:

- der Anspruch bereits früh entsteht und nicht an eine lange Mindestbeschäftigungsdauer gebunden ist,
- erworbene Ansprüche bei einem Arbeitgeberwechsel erhalten bleiben und „mitgenommen“ werden können,
- und der Anspruch grundsätzlich auch bei Eigenkündigung nicht verloren geht (das Guthaben bleibt bestehen).

Auch bestimmte Zeiten ohne aktive Erwerbstätigkeit – etwa Mutterschutz, Kinderbetreuung, Präsenz- oder Zivildienst sowie Pflege- oder Krankheitszeiten – werden bei der Abfertigung berücksichtigt.

Auszahlung und Verwendung

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen mehrere Möglichkeiten:

- **Auszahlung:** Diese ist grundsätzlich erst möglich, wenn mindestens drei Jahre Beiträge eingezahlt wurden und das Dienstverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen endet (z. B. Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Lösung, berechtigter Austritt).
- **Weiterveranlagung:** Das Guthaben kann in der bisherigen Vorsorgekasse belassen oder in eine andere Vorsorge- bzw. Pensionskasse übertragen werden.
- **Übertragung:** Bei einem neuen Arbeitgeber kann das Guthaben in dessen Vorsorgekasse eingebracht werden.

Wichtig ist, dass die Entscheidung über die Verwendung des Guthabens innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Dienstverhältnisses getroffen werden muss – andernfalls bleibt das Geld automatisch weiter veranlagt.

Die Auszahlung erfolgt nicht automatisch, sondern muss aktiv bei der jeweiligen Vorsorgekasse beantragt werden. Spätestens bei Antritt der Pension wird das angesparte Guthaben jedenfalls ausbezahlt.