

Informationen für Neulehrer*innen im Pädagogischen Dienst (pd)

Wir sind **unabhängig**.

Weil wir **selbst denken**.

Von Elisabeth Hasiweder, Gary Fuchsbauer und Hannes Grünbichler

Gesetzesstellen sind z.B. zu finden mit: www.jusline.at/gesetz/vbg/paragraf/37, wobei „vbg“ die Gesetzesabkürzung (hier: Vertragsbedienstetengesetz) und 37 der § 37 ist.

Oder Suchmaschine mit Stichwörtern oder www.ris.bka.gv.at (Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes). Für Landeslehrer*innen gilt auch das Landesvertragslehrpersonengesetz (LVG).



- ✓ **Das Lehramt beginnt mit der Induktionsphase** – Begleitung durch Mentor*in (kann fach-/schulfremd sein; VBG § 39, LVG § 5). Die Induktionsphase endet spätestens nach zwölf, frühestens sechs Monaten, es wird kein Zeugnis mehr ausgestellt, die Nicht-Erfüllung der Anforderungen zieht keine zwingenden dienstrechtlichen Konsequenzen mehr nach sich. Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind im Rahmen ihrer Lehrbefähigung zu verwenden. Weiters sind sie nicht für die Wahrnehmung der Funktion einer Klassenvorständin oder eines Klassenvorstandes sowie zu dauernden Mehrdienstleistungen heranzuziehen. Die Heranziehung zur Klassenlehrerin oder zum Klassenlehrer an einer Volksschule ist jedoch zulässig. **In der Induktionsphase entfällt eine „pd-Stunde“** (es bleibt also nur die „23. Stunde“ als nichtunterrichtliche Pflicht. Vor Dienstantritt sind ab dem SJ 2023/24 Einführungslehrveranstaltungen im Ausmaß von 1 oder 2 Wochen zu absolvieren. Hat man bereits mit einer Lehrverpflichtung von 25% unterrichtet, entfallen diese und die ganze Induktionsphase.
- ✓ Die **Ausbildungsphase** gilt für alle Kolleg*innen, wenn noch PH-/Uni-Ausbildung erforderlich ist (VBG § 40, LVG § 7).
- ✓ Lehrpersonen in der Induktionsphase bzw. Studierende im Bachelor-Lehramt Sekundarstufe Allgemeinbildung (=Ausbildungsphase) erhalten einen befristeten Vertrag. Zusätzlich gilt für ungesicherte Verwendungen gemäß § 90h Abs. 2 VBG das Kettenvertragsverbot in den ersten 5 Dienstjahren nicht. In allen anderen Fällen ist ein unbefristeter Dienstvertrag zu errichten. D.h. Lehrpersonen, die keine Vertretungsstunden unterrichten, ist gemäß Rundschreiben mit GZ 2023-0.274.890 nach ihrer Induktionsphase ein unbefristeter Dienstvertrag auszustellen.
- ✓ Landeslehrpersonen sind schlechter als Bundeslehrpersonen gestellt, weil einige Bundesländer trotz des identen Gesetzeswortlauts eine Umstellung in ein unbefristetes Vertragsverhältnis erst nach 3 bis 5 Dienstjahren machen. Auskunft darüber, wie das in dem jeweiligen Bundesland gehandhabt wird, kann die zuständige Personalvertretung geben.
- ✓ **Maximal für 5 Jahre befristete Verträge** (inklusive Induktionsphase), im 6. Jahr wird auch ein Sondervertrag zum Dauervertrag. Diese 5 Jahre müssen nicht zusammenhängend sein. Ohne ausdrückliche Karenz- oder Krankenstandsvertretung sollte laut Gesetz nach einem Jahr bzw. nach Ende der Ausbildungsphase ein Dauervertrag ausgestellt werden.
- ✓ **Schwangerschaft**, Mütter-/Väterkarenz dürfen sich **nicht nachteilig** auswirken.
- ✓ Kündigungsmöglichkeit für befristete Verträge gibt es erst seit 1. Sept. 2023, davor keine Kündigungsmöglichkeit während eines befristeten Vertrages für Arbeitgeber:in und Lehrer:in. Kündigungsfrist 1 Monat zu jedem Monatsende
- ✓ Wechsel von Landesdienst (VS, MS, PTS, BS) in Bundesdienst (AHS, BMHS) nur durch Kündigung eines unbefristeten Vertrages oder Auslaufen eines befristeten Vertrages möglich; bei gleichzeitigem Einsatz als Landes- und Bundeslehrer:in: zwei Verträge.
- ✓ Wechsel innerhalb des Bundesdienstes oder innerhalb des Landesdienstes eines Bundeslandes erfolgt durch Versetzung oder Dienstzuteilung.
- ✓ Wechsel zwischen Bundesländern bedeutet im Landesdienst immer einen neuen Dienstvertrag (d.h. durch Kündigung bzw. Auslaufen des befristeten Vertrages).
- ✓ Frühere **Zeiten im öffentlichen Dienst** (auch in anderen EWR-Staaten u.ä.) und diesen gleichwertige Zeiten werden (auch bei Teilzeit) **voll angerechnet**.
- ✓ Anrechnung von **Berufserfahrungszeiten** bis zu etwa 12 Jahren nach Abschluss der für die Unterrichtstätigkeit maßgeblichen Ausbildung; gemäß Verordnungslage.
- ✓ Anrechnung von Teilbeschäftigung über 80% als voll, unter 20% gar nicht, dazwischen anteilmäßig.
- ✓ Jedenfalls alle bezahlten früheren Tätigkeiten angeben, die den **Einstieg als Lehrer:in erleichtert** haben oder durch fachliche Erfahrung eine **Qualitätssteigerung** des Unterrichts erwarten lassen. (Anrechnungsfragen siehe VBG § 26)

Bezahlung: (siehe: VBG §§ 46, 46a, 46e, 46f, 47, 47a, 47b, LVG §§ 18, 19, 21b, 22-24)

- ✓ Gleiche **Bezahlung** in Sekundarstufe I/Unterstufe für Mittelschule, AHS und PTS (Lehrverpflichtung für alle wie in VS 22 Stunden; **Fächerzulage** in Sek I in „Schularbeitsfächern“ 34,80 Euro/Monat, auch in den Ferien). Beispiel: 10 Deutsch- und 12 Sportstunden an MS: 14 mal/Jahr Grundgehalt und 12 mal 348 Euro dazu.
- ✓ Eigene **Fächerzulagen-** und Supplienregelung für Berufsschullehrer:innen (LVG § 22 und 23).
- ✓ Gleiche Einstufung für Sekundarstufe II/Oberstufe-AHS und BMHS (Fächerzulage in Sek II in Lehrverpflichtungsgruppen I und II 44,70 und in III 18,20 Euro/Monat). Beispiel: 10 Deutsch- und 5 Geographie- und 6 Sportstunden an BMHS: 14mal/Jahr Grundgehalt und 12mal 10*44,70+5*18,20=538 Euro/Monat dazu.



Informationen für Neulehrer*innen im Pädagogischen Dienst (pd)

Seite 2

- ✓ **Volle Lehrverpflichtung bei 22 Stunden plus 2 Stunden Zusatz Tätigkeiten** (die „pd-Stunden“) aus den folgenden Bereichen: Klassenvorstand, Lehrmittelsammlung, Qualitätsmanagement, Fachkoordination an MS, Lernbegleitung, Eltern-/Schüler*innen-Beratung. Dazu Vor-/Nachbereitung, Fortbildung, wöchentliche Sprechstunde, Konferenzen, Schulveranstaltungen, Mitarbeit an schulischen Aufgaben.
- ✓ Für die Lehrverpflichtung gilt für **Stunden der Lehrverpflichtungsgruppen I und II an AHS-Oberstufen und BMHS der Faktor 1,1**; für nicht ganzjährige Stunden (z.B. Abschlussklassen, semesterweise Stunden) gilt ein Verringerungsfaktor Unterrichtstage dieser Wochen durch Unterrichtstage des Schuljahres.
- ✓ **Dienstplaneinteilungen** und Stundenpläne kann die Direktion/Administration nur im Einvernehmen mit dem betreffenden Personalvertretungsorgan (Dienststellenausschuss bei Bundes- und den meisten Berufsschulen direkt an der Schule, bei APS und manchen BS im Bezirk) festlegen.
- ✓ Es gibt für Lehrer:innen **keine** gesetzlichen **Höchst arbeitszeiten** an Tagen oder Wochen und keine vor- geschriebenen Ruhezeiten, sondern es ist nur das Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss als Begrenzung vorhanden. Aber es gibt natürlich die Fürsorgepflicht und die Achtung auf die (auch psychische) Gesundheit der Bediensteten.
- ✓ Kurzfristige Vertretungen von verhinderten Kolleg:innen (Supplierungen) sind nach Einteilung durch die Schulleitung (keine Einvernehmenspflicht mit DA) zu übernehmen, wobei auf die Höhe der Lehrverpflichtung und die gleichmäßige Belastung der Kolleg:innen zu achten ist. Ab der 25.. Supplierstunde in einem Schuljahr wird jede mit (2025) 49,20 Euro brutto bezahlt (VBG § 40a, LVG § 8). An BS werden alle Supplierstunden bezahlt, weil dort keine Stunden entfallen sollen (Schule gilt als Lehrzeit).
- ✓ Bei Bedarf sind **Dauer-Überstunden** bis zu einer wöchentlich **25-stündigen** Unterrichtstätigkeit zu übernehmen. Einsatz in ungeprüften Fächern ist bei Bedarf ein Semester lang zu übernehmen, an nicht der Ausbildung entsprechenden Schulen bei Bedarf bis zu einem Schuljahr. Darüber ist in allen 3 Fällen die Zustimmung d. Lehrer*in erforderlich. Dauer-Überstunden werden mit 1,3% des Monatsbruttogehalts gemäß Gehaltstabelle bezahlt; da das aber nicht in die Bezahlung in der unterrichtsfreien Zeit und beim Weihnachts- und Urlaubsgeld einfließt, bringt die 23. Unterrichtsstunde finanziell nur ca. 2/3 der ersten 22 (leider gleich schlecht wie im alten Dienstrecht).
- ✓ **Urlaub** darf nur in der **unterrichtsfreien** Zeit genommen werden.
- ✓ Zu Beginn der Sommerferien frühestens nach Abwicklung der mich betreffenden Schulschlussgeschäfte
- ✓ Kein Grund für einen späteren Urlaubsantritt ist z. B. die Unterstützung der Administration oder Schulleitung
- ✓ Der Urlaubsanspruch endet mit Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres. Ab Dienstag der letzten Ferienwoche Einsatz- und Abrufbereitschaft für allfällige Dienstleistungen, wenn dies erforderlich ist (allerdings zählt das Gesetz keinerlei Dienstpflichten in dieser Zeit auf).
- ✓ Anspruch auf **Pflegeurlaub** im Ausmaß der eigenen Wochenlehrverpflichtung („unterrichtsstundenweise“ Zählung), bei mindestens einem Kind unter 8 oder einem behinderten Kind (erhöhte Familienbeihilfe) auch eine 2. Woche. Krankenstand und Reha-Aufenthalt wie bei anderen Berufen; aber Vorsorge-Kuraufenthalte nur in unterrichtsfreier Zeit. Bildungsteilzeit (nur aus Vollbeschäftigung) und Bildungskarenz (auch aus Teilzeit heraus) bei Genehmigung durch Dienstgeber und AMS möglich.
- ✓ (VBG § 42, LVG § 11) Ab Dauervertrag ist eine **Sabbatical-Rahmenzeit** (zu genehmigen, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe dagegen sind) von 2 bis 5 Jahren und einem freien Schuljahr (in der Mitte oder danach) bei entsprechender Gehaltsreduktion, aber durchgehender Versicherung möglich (zB 4 Jahre arbeiten, 1 Jahr frei = 80% Lohn in diesen 5 Jahren; ist auch bei Teilzeit möglich). Bei Berufsschullehrer*innen ist auch eine einjährige Sabbatical-rahmenzeit mit bis zu einem halben Schuljahr (lehrgangsturnusweise) Freiphase möglich.
- ✓ Bei Dauer-Vollvertrag kann bis zu 5 Jahre um **Teilzeit** angesucht werden, ohne dass der Vollvertrag verloren geht, danach sind Vereinbarungen mit dem Dienstgeber möglich. Elternteilzeit zählt nicht dazu, deshalb über Direktion bei der Bildungsdirektion beantragen.

Rat und Hilfe für alle Schularten:

VS, MS, ASO, PTS: aps@oeli-ug.at

Berufsschulen: bs@oeli-ug.at

AHS: ahs@oeli-ug.at

BMHS: bmhs@oeli-ug.at

Landwirtschaftsschulen
oder allgemeine Fragen: a@oeli-ug.at

