

An(ge)kommen im neuen Dienstrecht



Wissenswertes für neue Lehrpersonen im Pädagogischen Dienst



Berufseinstieg

Induktionsphase

Das Lehramt beginnt mit der Induktionsphase mit Begleitung durch eine:n Mentor:in, die/der auch fach- oder schulfremd sein kann (§ 39 VBG, § 5 LVG). Die Induktionsphase dauert mindestens sechs, höchstens zwölf Monate.

Die Ausbildungsphase gilt für alle Kolleg:innen, wenn noch eine PH- oder Universitätsausbildung erforderlich ist (§ 40 VBG, § 7 LVG).

Das Gesetz sieht einen Bericht über den Verwendungserfolg vor. Die:der Mentor:in bestätigt die erfolgreiche Absolvierung der Induktionsphase. Bei Problemen sollte Kontakt mit der Personalvertretung aufgenommen werden.

Vertragslehrpersonen mit Lehramtsausbildung sind entsprechend ihrer Lehrbefähigung einzusetzen. Sie dürfen also nicht „fachfremd“ unterrichten (§ 39 Abs. 11 VBG).

Sie dürfen in der Induktionsphase nicht als Klassen- vorstand tätig sein und nicht zu dauernden Mehrdienstleistungen herangezogen werden; die Heranziehung als Klassenlehrer:in an Volksschulen ist jedoch zulässig.

In der Induktionsphase entfällt eine „pd-Stunde“ (es bleibt bei Vollbeschäftigung die 23. Stunde als nicht-unterrichtliche Pflicht, sonst weniger).

Vor Dienstantritt sind Einführungslehrveranstaltungen im Ausmaß von 5–10 Tagen zu absolvieren. Diese sowie die gesamte Induktionsphase entfallen, wenn zuvor bereits ein Jahr lang mit einer Lehrverpflichtung von mindestens 25 % unterrichtet wurde.

Gemäß § 39b VBG gibt es das Recht auf eine halbe Lehrverpflichtung und andere Erleichterungen während des Masterstudiums.



Supplierungen

Stundenplan

Die Direktion bzw. Administration kann Dienstplaneinteilungen und Stundenpläne nur im Einvernehmen mit dem zuständigen Personalvertretungsorgan (Dienststellenausschuss bei Bundesschulen und den meisten Berufsschulen direkt an der Schule, bei APS und manchen BS im Bezirk) festlegen.

Für Lehrer:innen bestehen weder gesetzlich festgelegte tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeiten noch vorgeschriebene Ruhezeiten. Eine mögliche Begrenzung ergibt sich lediglich aus dem erforderlichen Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss. Darüber hinaus lässt sich aus der Fürsorgepflicht des Dienstgebers die Verpflichtung ableiten, auf die physische und psychische Gesundheit der Bediensteten angemessen Bedacht zu nehmen.

Kurzfristige Vertretungen veränderter Kolleg:innen (Supplierungen) sind nach Einteilung durch die Schulleitung zu übernehmen; eine Einvernehmenspflicht mit dem Dienststellenausschuss besteht dabei nicht. Bei der Einteilung ist aber auf die Höhe der Lehrverpflichtung sowie auf eine gleichmäßige Belastung der Kolleg:innen zu achten.

Ab der 25. Supplierstunde pro Schuljahr wird jede weitere Stunde mit 50,80 Euro brutto (Stand 2026/27) vergütet (§ 40a VBG, § 8 LVG). An Berufsschulen werden alle Supplierstunden bezahlt, da dort keine Stunden entfallen sollen (die Unterrichtszeit gilt als Lehrzeit).

Bei Bedarf sind Dauerüberstunden bis zu einer wöchentlichen Unterrichtstätigkeit von 25 Stunden zu übernehmen. Der Einsatz in ungeprüften Fächern ist bei Bedarf für ein Semester, an nicht der Ausbildung entsprechenden Schulen bis zu einem Schuljahr zulässig. Darüberhinaus ist gemäß VBG § 41 die Zustimmung der Lehrperson erforderlich.

Dauerüberstunden werden mit 1,3 % des Monatsbruttolohns gemäß Gehaltstabelle vergütet. Da diese weder in die Bezahlung während der unterrichtsfreien Zeit noch in das Weihnachts- und Urlaubsgeld einfließen, bringt die 23. Unterrichtsstunde finanziell nur etwa zwei Drittel der ersten 22 Stunden (unverändert ungünstig wie im alten Dienstrecht).



Lehrverpflichtung

Besoldung

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

Gleiche Bezahlung in Sekundarstufe I/Unterstufe für Mittelschule, AHS und PTS (Lehrverpflichtung für alle wie in der VS: 22 Stunden; Fächerzulage in Sek I in „Schularbeitsfächern“ 35,90 Euro/Monat, auch in den Ferien). Beispiel: 10 Deutsch- und 12 Sportstunden an MS: 14-mal/Jahr Grundgehalt und 12-mal 359 Euro dazu.

Eigene Regelungen für Fächerzulagen und Supplierungsregelung für Berufsschullehrer:innen (§§ 22 und 23 LVG).

Gleiche Einstufung in der Sekundarstufe II/AHS-Oberstufe und BMHS (Fächerzulage in Sek II in Lehrverpflichtungsgruppen I und II 46,20 und in III 18,80 €/ Monat). Beispiel: 10 Deutsch und 5 Geographie und 6 Sportstunden an BMHS: 14-mal/Jahr Grundgehalt und 12-mal 10·46,20+5·18,80=556 € pro Monat dazu.

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, der sich aus dem Verhältnis der Unterrichtstage dieser Wochen zu den Unterrichtstagen des Schuljahres ergibt.

Die volle Lehrverpflichtung umfasst 22 Unterrichtsstunden sowie zwei Stunden für zusätzliche Tätigkeiten, die sogenannten „pd-Stunden“. Diese können insbesondere für die Tätigkeit als Klassenvorstand, die Betreuung einer Lehrmittelsammlung, Aufgaben im Qualitätsmanagement, die Fachkoordination an Mittelschulen, die Lernbegleitung sowie die Beratung von Eltern und Schüler:innen verwendet werden.

Darüber hinaus gehören die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Fortbildungen, die Abhaltung einer wöchentlichen Sprechstunde (ausgenommen an APS und BS; § 19 Abs. 1 SchUG), die Teilnahme an Konferenzen und Schulveranstaltungen sowie die Mitarbeit an weiteren schulischen Aufgaben zu den Dienstpflichten.



Befristete & unbefristete („gesicherte“) Stunden

Dienstvertrag

Alle Lehrpersonen erhalten zu Laufbahnbeginn vorerst befristete Dienstverträge. Lehrpersonen ohne Vertretungsstunden sollten spätestens nach Abschluss der Ausbildungs- und Induktionsphase einen unbefristeten Dienstvertrag erhalten. Das gilt nicht für Krankenstands- oder Karenzvertretungen! Bei ungesicherten Stunden nach § 90h Abs. 2 VBG (Karenz- oder Krankenstandsvertretung) sind Befristungen insgesamt maximal fünf Jahre zulässig (inklusive Induktionsphase); die Jahre müssen nicht zusammenhängend sein. Im sechsten Dienstjahr wird auch ein Sondervertrag zu einem Dauervertrag.

Landeslehrpersonen sind dabei teils schlechter gestellt als Bundeslehrpersonen, da einige Bundesländer trotz identischen Gesetzeswortlauts eine Umstellung in ein unbefristetes Dienstverhältnis erst nach drei bis fünf Dienstjahren vornehmen. Auskunft zur konkreten Praxis im jeweiligen Bundesland erteilt die zuständige Personalvertretung.

Schwangerschaft sowie Mütter- und Väterkarenz dürfen sich nicht nachteilig auswirken: Ein befristetes Vertragsverhältnis ist jedenfalls dann zu verlän-

gern – sofern kein Sondervertrag – wenn man vorher auch weiterbeschäftigt worden wäre (z. B. die Stunden, die man unterrichtet hat, sind vorhanden). Diese Zeiten zählen auch zur Dienstzeit!

Die Kündigungsfrist für befristete Verträge gibt es erst seit 1. Sept. 2023, sie beträgt einen Monat zu jedem Monatsende.

Ein Wechsel von Landesdienst (VS, MS, PTS, BS) in Bundesdienst (AHS, BMHS) ist nur durch Kündigung/Karenzierung eines unbefristeten Vertrages oder Auslaufen eines befristeten Vertrages möglich; bei gleichzeitigem Einsatz als Landes- und Bundeslehrer:in werden zwei Dienstverträge ausgestellt.

Ein Wechsel innerhalb des Bundesdienstes oder innerhalb des Landesdienstes eines Bundeslandes erfolgt durch Versetzung oder Dienstzuteilung.

Ein Wechsel zwischen Bundesländern bedeutet im Landesdienst immer einen neuen Dienstvertrag (d. h. durch Kündigung bzw. Auslaufen des befristeten Vertrages).



Besoldungsdienstalter

Vordienstzeiten

Frühere Zeiten im öffentlichen Dienst (auch in anderen EWR-Staaten u. Ä.) und diesen gleichwertige Zeiten werden auch bei Teilzeit voll angerechnet (§ 26 VBG).

Berufserfahrungszeiten können nach Abschluss einer facheinschlägigen, für die Unterrichtstätigkeit maßgeblichen Ausbildung bis zu 12 Jahren angerechnet werden. Wichtig: ob etwas berufsnützlich ist, hängt von Schultyp/Unterrichtsfächern im ersten halben Vertragsjahr ab.

Teilbeschäftigungen über 80 % werden voll, solche unter 20 % gar nicht und dazwischenliegende Beschäftigungsausmaße anteilmäßig angerechnet.

Jedenfalls alle bezahlten früheren Tätigkeiten angeben, die den Einstieg als Lehrer:in erleichtert haben oder durch fachliche Erfahrung eine Qualitätssteigerung des Unterrichts erwarten lassen (§ 26 VBG).



Sabbatical / Weiterbildungskarenz / Teilzeit (Stundenreduktion)

Auszeit

Reisen dürfen nur in der unterrichtsfreien Zeit unternommen werden.

Der Urlaub zu Beginn der Sommerferien kann frühestens nach Abwicklung der die Lehrperson betreffenden Schulschlussgeschäfte angetreten werden.

Kein Grund für einen späteren Urlaubsantritt ist z. B. die Unterstützung der Administration oder Schulleitung.

Der Urlaubsanspruch endet mit dem Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres. Ab Dienstag der letzten Ferienwoche besteht Einsatz- und Abrufbereitschaft für allfällige Dienstleistungen, sofern erforderlich (das Gesetz sieht in dieser Zeit keine konkreten Dienstpflichten vor und eine Anwesenheit in der Schule ist im Allgemeinen auch nicht notwendig).

Es besteht Anspruch auf Pflegeurlaub im Ausmaß der eigenen Wochenlehrverpflichtung (unterrichtsstundenweise Zählung); bei mindestens einem Kind unter zwölf Jahren oder einem behinderten Kind (erhöhte Familienbeihilfe) auch auf eine zweite Woche. Krankenstand und Reha-Aufenthalte gelten wie in anderen Berufen; Vorsorge- und Kuraufenthalte werden jedoch fast nur in der unterrichtsfreien Zeit genehmigt.

Weiterbildungsteilzeit (aus Vollbeschäftigung) sowie Weiterbildungskarenz (auch aus Teilzeit) müssen vom

Dienstgeber und vom AMS genehmigt werden. In der Praxis ist das für Lehrer:innen jedoch nahezu ausgeschlossen, da wir bereits als gut ausgebildet gelten.

Mit einem Dauervertrag besteht gemäß § 42 VBG, § 11 LVG Anspruch auf eine Sabbatical-Rahmenzeit von 2 bis 5 Jahren mit einem freien Schuljahr (in der Mitte oder am Ende), sofern keine wichtigen dienstlichen Gründe dagegensprechen. Das Sabbatical erfolgt mit entsprechender Gehaltsreduktion, bei durchgehender Sozialversicherung (z. B. 4 Jahre arbeiten, 1 Jahr frei = 80 % Gehalt über 5 Jahre); es ist auch bei Teilzeit möglich. Für Berufsschullehrer:innen ist zusätzlich eine einjährige Sabbatical-Rahmenzeit mit einer Freiphase von bis zu einem halben Schuljahr (lehrgangsturnusweise) vorgesehen.

Bei einem unbefristeten Dienstvertrag und Vollbeschäftigung kann für bis zu fünf Jahre um Teilzeit angesucht werden, ohne dass der Vollvertrag verloren geht. Nach Ablauf dieser fünf Jahre kann der Vertrag seitens der Bildungsdirektion auf das zuletzt erbrachte Stundenausmaß reduziert werden. Diese Regelung gilt jedoch nicht für die Elternteilzeit; deren Inanspruchnahme darf nicht zu einer dauerhaften Reduktion des vertraglich vereinbarten Beschäftigungsausmaßes führen.

Du hast noch Fragen? Wir sind für dich da.

AHS
ahs@oeli-ug.at

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

Berufsschulen
bs@oeli-ug.at

HTL, HAK, HLW/HBLA,
HLT, BAfEP/BASOP
bmhs@oeli-ug.at