



ÖLI-UG Skriptum

Dienstrecht & Geld

Gehalt · Steuer · Pension · Dienst- und Personalvertretungsrecht
für Lehrer:innen – Schuljahr 2026/27

Teil 1 – Rund ums Geld

Gehalt, Zulagen und Nebengebühren · Bezugszettel · Abfertigung · Steuerkunde ·
Pensionsberatung

Teil 2 – Dienstrecht

Lehrer:innen und Behörden · Schulrecht · Personalvertretung · Pädagogischer Dienst ·
Inklusion & Barrierefreiheit

Anhänge

Gehaltstabellen 2022–2026 · Prüfungstaxen ab 1.9.2026 · Gesetze und
Lehrverpflichtungsgruppen

Stand: Oktober 2026 · Gesetzesstand 12.10.2026 (ohne Gewähr)

Herausgegeben von der ÖLI-UG

Österreichische Lehrer:innen-Initiative – unabhängige Gewerkschafter:innen im öffentlichen Dienst

[Zur Website der ÖLI-UG](#)

Inhalt

Teil 1: Rund ums Geld – Lohnzettel, Finanzamt, Prüfungstaxen, Pensionsberatung	4
1. Rechtliche Grundlagen und Begriffliches	5
1.1. Für Beamte und Beamtinnen.....	5
1.2. Für Vertragsbedienstete.....	5
1.3. Für Personalvertreter:innen	5
1.4. Weitere wichtige Quellen.....	5
2. Rund ums Gehalt	7
2.1. Wie viel Gehalt hat dein Gehalt? Bezug nach UPIS.....	7
2.2. Zusätzliche Bezahlungen	8
2.3. Der Bezugszettel	18
2.4. Abfertigung.....	25
3. Kleine „Steuerkunde“	27
3.1. Finanzamt Österreich.....	27
3.2. Einkommensteuer (Lohnsteuer)	27
3.3. Die Absetzbeträge § 33 EStG	28
3.4. Die Freibeträge	30
3.5. Sonderausgaben § 18 EStG.....	31
3.6. Außergewöhnliche Belastungen § 34 EStG.....	31
3.7. Werbungskosten.....	34
3.8. Familienbeihilfe	36
3.9. Kinderbetreuungsgeld.....	37
3.10. Fahrtkostenzuschuss	39
3.11. Steuertarif 2026 und 2027.....	39
4. Pensionsberatung.....	40
4.1. Allgemeines	40
4.2. Berechnung der Pension	41
4.3. Nachkaufen von Pensionszeiten	42
4.4. Ehestmögliche Pensionierung.....	43
4.5. Teilpension	43
4.6. Pensionskassenregelung	44
4.7. Korridorpension und Pensionsanpassung ab 2026	45
4.8. Pensionsanpassung 2026 und 2027	45
Teil 2: Dienst- und Besoldungsrecht, Personalvertretungsrecht.....	46
5. Lehrer:innen und Behörden	47
5.1. Bundesministerium für Bildung BMB	47
5.2. Organisation der Bildungsdirektion	47
5.3. Dienstrecht: Vom Wollen, Können und Müssen	48
5.4. Krankenstand.....	56
5.5. Rechtliches zu Mutter / Vater werden als Lehrperson.....	59
5.6. Sonderurlaub und Freistellungen.....	63

5.7. Auszeiten	66
5.8. Beendigung des Dienstverhältnisses	68
5.9. Gleichbehandlung und Schutz vor Belästigung	70
5.10. Arbeitnehmer:innenschutz (B-BSG)	72
5.11. Disziplinarrecht	73
6. Lehrer:innen, Schüler:innen und Eltern	76
6.1. Schulunterrichtsgesetz / SchUG	76
6.2. Schulorganisationsgesetz / SchOG	76
6.3. Prüfungsbestimmungen	77
6.4. Aufsichtspflicht und Haftung	86
6.5. Datenschutz in der Schule	90
6.6. Aktuelle Schulrechtsthemen	93
7. Personalvertretungsarbeit	96
7.1. DA, FA und ZA – Was ist das?	96
7.2. Aufgaben der Personalvertretung	97
7.3. Personalvertretung in der Praxis	98
7.4. Grundzüge der Personalvertretungs-Geschäftsordnung	100
7.5. Personalvertretungswahlen (§ 20 PVG)	102
7.6. Gewerkschaft öffentlicher Dienst – Geschäftsordnung (GO)	102
7.7. Schulgemeinschaftsausschuss (SGA), Schulforum, Schulclusterbeirat, Schulversuche, Kuratorien	105
8. Pädagogischer Dienst – Lehrer:innendienstrecht	107
8.1. Induktionsphase – Ausbildungsphase	107
8.2. Bezahlung	108
8.3. pd-Stunden	110
8.4. Ferien – Urlaub – Sommerschule	113
8.5. Kündigung	113
8.6. Vergleich altes – neues Dienstrecht	113
9. Inklusion & Barrierefreiheit: Rechte für Lehrer:innen und Schüler:innen	115
9.1. Rechte für Lehrpersonen mit Behinderung	115
9.2. Umgang mit Schüler:innen mit erhöhtem Bedarf	119
Anhänge: Gehaltstabellen, Prüfungstaxen, Gesetze und Lehrverpflichtungsgruppen	123
Anhang 1 – Gehaltstabellen 2022 bis 2026	124
Gehälter ab 1.7.2026 (+3,3 %, Dienstrechts-Novelle 2025, BGBl. I Nr. 100/2025)	124
Gehaltstabellen 2022 bis 2025 (ÖLI-UG)	125
Anhang 2 – Prüfungstaxen ab 1.9.2026	130
Anhang 3 – Gesetze, Lehrpläne, Lehrverpflichtungsgruppen	139
Anhang 3.1. Wichtige Gesetze u. Verordnungen	139
Anhang 3.2. Lehrverpflichtungsgruppen und Lehrpläne	140

Teil 1: Rund ums Geld – Lohnzettel, Finanzamt, Prüfungstaxen, Pensionsberatung

1. Rechtliche Grundlagen und Begriffliches

1.1. Für Beamte und Beamtinnen

BDG: Beamten-Dienstrechtsgesetz: Bewerbung, Einstellung, Anstellungserfordernisse, Überstellung, Disziplinarrecht, Versetzung in den Ruhestand, Sabbatical

LDG: Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz

GehG: Gehaltsgesetz: Gehaltsfragen, Pensionsbeitrag, Nebengebühren, Reisegebühren, Überstunden, z. B. § 61

PG: Pensionsgesetz: Ermittlung der Höhe der Pension, Abschläge bei Teilbeschäftigung oder Frühpension etc., Hinterbliebenen – Versorgung

BLVG: Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz: Lehrverpflichtungsgruppen (Zuordnung der Fächer), auch § 4 (Jahresdurchrechnung bei Maturaklassen)

1.2. Für Vertragsbedienstete

VBG: Vertragsbedienstetengesetz: neues Dienstrecht (pd) §§ 37-48d, altes Dienstrecht: §§ 90-90t, 91-91l: Verträge I L, II L, Überstellung, Gehaltsregelungen, Supplirregelungen, Teilzeit, Sabbatical, Freistellungen, ...

LVG: Landesvertragslehrpersonengesetz

ASVG: Allgemeines Sozialversicherungsgesetz

APG: Allgemeines Pensionsgesetz

Die genannten Gesetze (außer ASVG) stehen in den Jahrbüchern der GÖD (erscheinen ca. im April). Als aktuell sind immer die Jahrbücher zweier aufeinanderfolgender Jahre zu betrachten. Zu bestellen sind die Jahrbücher bei der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, goed@goed.at.

1.3. Für Personalvertreter:innen

Bestimmungen für die Personalvertretung findet ihr im Originaltext mit Kommentaren und Ergänzungen (z. B. durch Urteile und Sprüche der PVAK / PVAB Personalvertretungsaufsichtskommission/behörde) in der Ausgabe des **PVG – Personalvertretungsgesetzes** der GÖD.

1.4. Weitere wichtige Quellen

Zeitungen der GÖD-Sektionen:

[aps Pflichtschullehrerinnen und Pflichtschullehrer](#) – GÖD-APS-Magazin

[gymnasium](#) – Zeitschrift der AHS-Gewerkschaft

[Weg in die Wirtschaft](#) – Zeitschrift der BMHS-Gewerkschaft

[BS-Gewerkschaft](#) – Zeitschrift der Berufsschul-Gewerkschaft

Land.Wirtschaft.Schule – Zeitschrift der Bundesvertretung der Landwirtschaftslehrer:innen

Die Zeitungen berichten über aktuelle Änderungen, aber auch über Auslegungen der genannten Gesetze.

Rechtsinformationssystem des Bundes: [RIS](#). Gut funktionierende Suchmaschine. Alle aktuellen Gesetze und Verordnungen!

Wegweiser durch Behörden/Ämter: oesterreich.gv.at

Bundesministerium für Bildung: [Website des BMB](#)

Dienstrecht: [BMB – Lehrer:innendienstrecht](#)

Schulrecht: [BMB – Gesetze und Verordnungen](#)

Schule/Aktuelles: [BMB – Schule](#): Informationen und Links z. B. zum Umgang mit Kriegen, FAQ zum Umgang mit Handys in der Schule, Links zu Fort- und Weiterbildungen, Links zu Lehrplänen usw.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz:

[Sozialministerium](#)

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB): [ÖGB](#)

Frauen/Familie/Jugend: [Bundeskanzleramt – Frauen, Familie, Jugend](#)

ÖLI-UG: [Website der ÖLI-UG](#) mit Gesetzesänderungen und umfangreichem Archiv von Pressemeldungen zum Bereich Schule, Gewerkschaftsarbeit allgemein, speziell Lehrer:innen

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und ihre Lehrer:innen-Gewerkschaften: Die GÖD bietet ihren Mitgliedern Rechtsberatung/-schutz: [GÖD-Website](#). Übersicht über Landesbüros und Bundesvertretungen mit Ansprechpartner:innen steht auch im GÖD-Jahrbuch.

APS-Gewerkschaft (Bundesvertretung 10): Schenkenstr. 4/5, 1010 Wien, 01/53454/440, [APS-Gewerkschaft online](#)

AHS-Gewerkschaft (Bundesvertretung 11): Lackiererg. 7, 1090 Wien, 01/4056148, [AHS-Gewerkschaft online](#)

BS-Gewerkschaft (Bundesvertretung 12): Schenkenstr. 4, 5.Stock, 1010 Wien, 01/53454-451

[BS-Gewerkschaft online](#)

BMHS-Gewerkschaft (Bundesvertretung 14): Strozzig. 2, 4. Stock, 1080 Wien, 01/5336335, Vors.: Roland Gangl, stv. Vors.: Barbara Schweighofer-Maderbacher, Hannes Grünbichler

[BMHS-Gewerkschaft online](#)

Zentralausschüsse Bundeslehrer:innen

ZA-AHS: Strozzig. 2/3.Stock, 01/53120, Vors.: Gudrun Pennitz, stv. Vors.: Bernhard Hofmann, 0650 4702948, bernhard.hofmann@oeli-ug.at, Sekretariat: Christina Führer (01 53120-3210)

ZA-BMHS: Strozzig. 2, 4. Stock, 1080 Wien, 01/533-6298, za.bmhs@bmb.gv.at

Vors.: Barbara Schweighofer-Maderbacher, stv. Vors.: Hannes Grünbichler, gruenbichler@oeli-ug.at. Sekretariat: Angela Kampfhofer 01/53120-4012

Zentralausschüsse APS:

ZA APS Kärnten: Völkermarkter Ring 29, 9020 Klagenfurt, aps.personalvertretung@bildung-ktn.gv.at

ZA APS Niederösterreich: Rennbahnstraße 29, 3109 St. Pölten, post@bildung-noe.gv.at

ZA APS Oberösterreich: Leonfeldner Straße 11, 4040 Linz

Renate Brunnbauer brunnbauer@oeli-ug.at

ZA APS Salzburg: Mozartplatz 8-10, 5010 Salzburg, za-pflichtschule@bildung-sbg.gv.at

ZA APS Steiermark: Körblergasse 23, 8011 Graz

Danny Noack Noack@oeli-ug.at

Andrea Schweitzer schweitzer@oeli-ug.at

ZA APS Tirol: Südtiroler Platz 14, 6020 Innsbruck

Christoph Mauracher Mauracher@oeli-ug.at

ZA APS Vorarlberg: Römerstraße 14, 6900 Bregenz

ZA APS Wien: Wipplingerstraße 28, 1010 Wien

Claudia Astner astner@oeli-ug.at

Bernd Kniefacz b.kniefacz@apflug.at

2. Rund ums Gehalt

2.1. Wie viel Gehalt hat dein Gehalt? Bezug nach UPIS

2.1.1. Was ist UPIS?

Durch die sogenannte UPIS-Meldung (**U**nterrichts-**P**rognose-**I**nformations-**S**ystem) werden die von Lehrpersonen gehaltenen Unterrichtsstunden und deren Nebentätigkeiten eingemeldet. Im alten Dienstrecht werden die Stunden auf Werteinheiten umgerechnet und dienen als Grundlage für die Berechnung des Bezuges. Im neuen Dienstrecht (im pädagogischen Dienst, das pd-Schema) werden die Stunden abgerechnet und für bestimmte Fächer in bestimmten Schulstufen gibt es eine Fächervergütung. Mehr zum System findest du auf der [UPIS-Website](#). Aktuelle Werte der Gehaltstabellen für Vertragslehrpersonen, pragmatisierte Lehrpersonen sowie Lehrpersonen im pädagogischen Dienst („neues Dienstrecht“) findest du auf der Homepage der [ÖLI-UG](#) sowie im Anhang 1 (Gehaltstabellen).

2.1.2. Grundgehalt pragmatisierter Lehrpersonen

Laut [§ 55 \(1\) GehG](#) ist das Gehalt der Lehrperson durch die Verwendungsgruppe und durch die Gehaltsstufe bestimmt (aktuelle Gehaltstabelle für 20 Werteinheiten = 1 Lehrverpflichtung).

Verwendungsgruppen:

- LPH: Lehrperson an Pädagogischen Hochschulen
- L1: Lehrperson mit universitärem Lehramtsstudium bzw. Universitäts- oder Hochschulausbildung (auch FHS) mit Berufspraxis
- L2a2: Haupt- und Sonderschullehrperson mit Akademiestudium, Fachlehrperson an berufsbildenden Schulen mit Lehramtsprüfung, Lehrperson mit einem Bachelorstudium an einer Pädagogischen Hochschule
- L2a1: Volksschullehrperson mit vier Semestern Akademiestudium (ohne Ergänzungsprüfung)
- L2b1: Volksschullehrperson ohne Akademiestudium, Erzieher:in mit Befähigungsprüfung
- L3: Lehrperson ohne Matura

Die Gehaltsstufe hängt vom Besoldungsdienstalter ab (Dienstzeit und angerechnete Berufserfahrungszeiten).

Dienstalterszulage: Laut [§ 56 \(1\) GehG](#) gebührt der Lehrperson, die 4 Jahre in der höchsten Gehaltsstufe verbracht hat, eine ruhegenussfähige Dienstalterszulage von eineinhalb Vorrückungsbeträgen.

2.1.3. Monatsentgelt der Vertragslehrpersonen

Laut VBG (Vertragsbedienstetengesetz) ist das Monatsentgelt der Lehrperson durch das Entlohnungsschema, die Entlohnungsgruppe und die Entlohnungsstufe bestimmt.

Vertragslehrpersonen werden in pd bzw. früher in das Entlohnungsschema I L eingereiht ([VBG § 90c \(1\)](#)). Eine Einreihung in das Schema II L war für Vertragslehrpersonen vorgesehen, die ausschließlich in nicht gesicherter Verwendung stehen ([VBG 90h Abs.1](#)).

Entlohnungsgruppen:

Für Vertragslehrpersonen im alten Dienstrecht gilt dieselbe Einteilung wie für Beamt:innen. Die Verwendungsgruppen werden aber Entlohnungsgruppen genannt und mit Kleinbuchstaben bezeichnet (lph, l1, l2a2, l2a1, l2b3, l2b2, l2b1, l3). Es wird noch das Symbol für das Entlohnungsschema (IL, IIL) hinzugefügt (IL/l1, IL/l2a2). Die Entlohnungsstufe hängt vom Besoldungsdienstalter ab.

Im neuen Dienstrecht gibt es nur das pd-Schema. Auf den Monats-Bezugszetteln werden im oberen rechten Teil (Stammdaten) die Einstufung, die Gehalts- bzw. Entlohnungsstufe und das Datum der nächsten Vorrückung ausgewiesen.

2.1.3.1. Ermittlung der Werteinheiten – altes Dienstrecht

Das Ausmaß der Lehrverpflichtung ist im alten Dienstrecht im Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz (BLVG) festgehalten.

Laut [BLVG § 2 \(1\)](#) beträgt das Ausmaß der Lehrverpflichtung 20 Wochenstunden (=Werteinheiten). Die Unterrichtsstunden in den einzelnen Gegenständen sind je nach Lehrverpflichtungsgruppe mit folgenden Werteinheiten je gehaltene Stunde (= Faktor) auf die Lehrverpflichtung anzurechnen (aus den Anlagen 1 bis 6 zum BLVG bzw. aus den Übersichtstafeln der Lehrpläne kann entnommen werden, wie die einzelnen Unterrichtsgegenstände in die Lehrverpflichtungsgruppen eingeordnet sind).

Einige Lehrverpflichtungsgruppen:

	I	II	III	IVa	V
Faktoren:	1,167	1,105	1,05	0,955	0,875
ab 18.45 Uhr (*4/3)	1,556	1,473	1,40	1,273	1,167

Berechnung der Werteinheiten:

Tagesschule: Werteinheit = gehaltene Unterrichtsstunde * Faktor

Abendschule für Stunden, die ab 18.45 Uhr beginnen: Werteinheit = Gehaltene Unterrichtsstunde * Faktor * 4/3

2.1.4. Unterrichtsverpflichtung Lehrpersonen im neuen Dienstrecht

22 Stunden Unterrichtsverpflichtung (wobei an höheren Schulen ab der 9. Schulstufe eine Stunde der Lehrverpflichtungsgruppe I und II mit 1,1 multipliziert wird). Dazu 2 Stunden weitere Aufgaben. Neu ist die Fächervergütung, die für bestimmte Fächer bezahlt wird. Die **Fächervergütung** hängt von der Einstufung der Fächer im Lehrplan ab [§ 46e VBG](#) [§ 22 LVG](#).

Sie gebührt monatlich je Wochenstunde laut Lehrfächerverteilung; in den Hauptferien im Durchschnitt des Unterrichtsjahres. Bei Abwesenheit von mehr als zwei Wochen entfällt sie für diese Zeit, und sie ändert sich mit jeder Änderung der Lehrfächerverteilung.

Die genauen Beträge und Regeln findest du in Kapitel 8.2.2 („Fächervergütung“), mehr zum neuen Dienstrecht im ganzen Kapitel 8 („Pädagogischer Dienst“).

2.1.5. Verjährung

Laut [GehG § 13b](#) [§ 18a VBG](#) (laut [§ 2 LVG](#) gilt Abschnitt I VBG) erlischt der Anspruch auf Leistungen und das Recht auf Rückforderung von Leistungen nach drei Jahren.

2.2. Zusätzliche Bezahlungen

Anmerkung: In diesem Kapitel werden zusätzliche „Bezahlungen“ erläutert. Die einzelnen Bezugsbestandteile auf dem Bezugszettel werden im folgenden Kapitel 2.3 („Der Bezugszettel“) erklärt.

2.2.1. Einzelsupplierung (ES) und Mehrdienstleistung (Mehrleistungsstunden=MDL)

[§ 61 GehG](#) unterscheidet seit dem Schuljahr 2001/02 wieder zwischen Einzel- und Dauermehrdienstleistungen.

Laut Gehaltsgesetz [§ 61 \(1\) GehG](#) gebührt den Lehrer:innen, die durch

- Unterrichtserteilung (dazu gehören nach Ableistung der je nach Dienstrecht unterschiedlichen Gratissupplierungen auch die Supplierstunden),
- Einrechnung von Nebenleistungen nach dem Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz ([§ 9 BLVG](#)),
- Einrechnung von Erziehungstätigkeit und Aufsichtsführung nach [§ 10 BLVG](#),
- Einrechnung von Tätigkeiten in ganztägigen Schulformen nach [BLVG § 12](#), tatsächlich das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung überschreiten, eine besondere Vergütung.

2.2.1.1. Dauermehrdienstleistungen – MDL

Dauermehrdienstleistungen werden über das gesamte Unterrichtsjahr mit Ausnahme bestimmter Ferienzeiten durchgehend und ohne Gegenrechnung bezahlt. Für bestimmte Anlassfälle, die zu einem ganztägigen Entfall der für eine Lehrperson (laut Diensterteilung) für diesen Tag vorgesehenen Tätigkeiten (Unterricht, Erziehungstätigkeit und Aufsichtsführung gemäß [§ 10 BLVG](#), Tätigkeit in ganztägigen Schulformen gemäß [§ 12 BLVG](#)) führen, ist eine anteilmäßige Einstellung der Mehrdienstleistungsvergütung vorgesehen.

Als Dauermehrdienstleistungen gelten auch die von einer für den betreffenden Unterrichtsgegenstand unterrichtsberechtigten Lehrperson in einer Klasse in Form eines Blockunterrichtes gehaltenen Vertretungsstunden, sofern der blockweise gehaltene Unterricht pro Tag mehr als drei Stunden umfasst und dieser Unterricht mit einer entsprechenden Vor- und Nachbereitung verbunden ist ([§ 61 Abs. 8b GehG](#)).

Laut Gehaltsgesetz [§ 61 \(1\) GehG](#) beträgt die Vergütung für jede Unterrichtsstunde einer zwanzigstündigen Lehrverpflichtung (=Werteinheit), mit der das Ausmaß der wöchentlichen Lehrverpflichtung in der betreffenden Kalenderwoche (Mo.bis So.) tatsächlich überschritten wird, (bis 31.8.09 1,432%, ab 1.9.09:) 1,3 % des Gehaltes der Lehrperson. ([§ 47 VBG](#), [§ 23 LVG](#))

Lehrer:innen in Teilzeitbeschäftigung erhalten für jede Werteinheit, die das Ausmaß ihrer herabgesetzten wöchentlichen Lehrverpflichtung überschreitet, eine Vergütung von 1,15% des Gehaltes (=ohne Überstundenzuschlag). Vertragslehrer:innen II L (befristeter Dienstvertrag) erhalten 1,92% der für eine Jahreswochenstunde gebührenden Entlohnung.

Fällt in die Kalenderwoche ein Monatswechsel, ist aliquot – entsprechend der Tage – auf die beiden Monate aufzuteilen.

Laut [GehG § 61](#) gelten entfallene Stunden, die laut Lehrfächerverteilung zu halten gewesen wären, als gehalten:

- wenn sie auf einen Feiertag im Sinne des Feiertagsruhegesetzes ([BGBl.153/1957](#)) fallen (außer in mindestens einwöchigen Ferien; nicht bezahlt: Allerseelentag, Landespatron)
- wenn sie wegen der Teilnahme der Lehrperson an einer eintägigen Schulveranstaltung bzw. an einer eintägigen schulbezogenen Veranstaltung entfallen.
- wenn sie wegen eines Dienstauftrages entfallen, dessen Erfüllung weder zu den lehramtlichen Pflichten noch zur Fort- oder Weiterbildung zählt und der zu einem anderen Zeitpunkt nicht möglich ist ([§ 61 Abs. 5 Z 7 GehG](#)),
- wenn sie wegen einer von der Dienstbehörde genehmigten Teilnahme der Lehrperson an Schulungsveranstaltungen für Personalvertreter:innen oder an gewerkschaftlichen Schulungsveranstaltungen entfallen ([§ 25 Abs. 6 PVG](#)),
- wenn sie an einzelnen schulautonom freien Tagen entfallen (nicht aber wenn 2 oder mehr solche Tage hintereinandergelegt werden)
- an bis zu 3 Fortbildungstagen pro Schuljahr und
- an jenen Tagen, an denen die Lehrperson mindestens eine Stunde unterrichtet.

Sonst wird pro Tag, an dem alle Stunden entfallen, ein Fünftel der MDL abgezogen (außer die Lehrperson hat laut Stundenplan an 6 Tagen Unterricht, dann wird nur ein Sechstel abgezogen). Unterbleibt der Unterricht in einer Woche vollständig, werden jedoch in keinem Fall MDL gezahlt.

Beispiel: Für eine Lehrperson ist laut Dienstplan am Montag nur eine Unterrichtsstunde vorgesehen, und zwar die zweite Stunde in der Klasse 4B. Der Unterricht in der 4B entfällt, weil die Klasse an einer Schulveranstaltung teilnimmt.

- Variante 1: Die Lehrperson suppliert in der zweiten Stunde in einer anderen Klasse (= „Statt-Stunde“).
- Variante 2: Die Lehrperson suppliert in der ersten Stunde in einer anderen Klasse.

Da die Lehrperson in beiden Fällen an diesem Tag eine Stunde unterrichtet hat, wird die MDL nicht tageweise eingestellt. Bei Variante 2 besteht – sofern es für die Lehrperson die zweite Supplierstunde in dieser Woche ist – zusätzlich ein Abgeltungsanspruch als Einzelmehrdienstleistung.

2.2.1.2. Einzelsupplierungen

Für die anlässlich der vorübergehenden Vertretung einer Lehrperson geleisteten Einzelüberstunden ist in der Regel eine den Dauermehrdienstleistungen vergleichbare Vor- und Nachbereitung nicht gegeben. Daher wurde für diese fallweise sich ergebende zusätzliche Unterrichtstätigkeit einer Lehrperson (auch der Schulleitung) die Abgeltung in Form eines Fixbetrages gewählt.

Vorübergehende Unterrichtsvertretungen [§ 61 \(1\) GehG](#) [§ 47 VBG](#) [§ 23 LVG](#)

	ab 1.7.2026	1.1.2025–30.6.2026	2024	2023	2022	2021	2020
L1 / L PH (und pd)	€ 50,80	€ 49,20	€ 47,50	€ 43,50	€ 40,60	€ 39,20	€ 38,60
andere Verwendungsgruppen	€ 43,30	€ 41,90	€ 40,50	€ 37,10	€ 34,80	€ 33,50	€ 33,00

werden pro Unterrichtsstunde grundsätzlich bezahlt (Beträge ab 1.7.2026 laut [§ 61 Abs. 8 GehG](#) idF BGBl. I Nr. 100/2025).

Allerdings bleibt **im alten Dienstrecht bei Bundeslehrer:innen** jede Woche die 1. Vertretungsstunde, sowie weitere 10 (bei Teilbeschäftigten entsprechend weniger) Vertretungsstunden unbezahlt. Dabei beginnt erst ab der 2. Vertretungsstunde pro Woche die Zahlung der ohne weitere Bezahlung zu leistenden 10 Supplierstunden. [§ 61 GehG](#).

Bei **APS-Lehrer:innen** wird im alten Dienstrecht die Supplierung ab der 21. Stunde im Unterrichtsjahr bezahlt.

Neues Dienstrecht (pd) ab 25. Stunde [§ 47 VBG](#) und [§ 23 LVG](#), die Erhöhung erfolgte 2026 mit 1. Juli (+3,3 %). (Siehe auch Kapitel 8 „Pädagogischer Dienst“)

Blocksupplierungen (mehr als 3 Stunden pro Tag und Fach in einer Klasse im alten Dienstrecht) und **Dauersupplierungen** (vorgesehene Dienstplanänderung für mehr als 2 Wochen, auch wenn sie ungeplant früher endet, aber erst ab dem Zeitpunkt dieser längerfristigen Änderung, nicht rückwirkend!) werden wie MDL abgerechnet.

Zeiten der **Aufsichtsführung während der Klausurprüfung** im Rahmen einer Reifeprüfung, Reife- und Diplomprüfung, Diplomprüfung und Abschlussprüfung sind (wenn sie außerhalb stundenplanmäßig vorgesehener Unterrichtszeiten gehalten werden) wie Einzelsupplierungen zu behandeln. (Der Stundenplan enthält nach Ende des Unterrichts für Abschlussklassen diese Stunden nicht mehr.)

Für die Tätigkeiten der Erzieher:innen (§ 10 BLVG) sowie die Tätigkeiten gemäß § 12 Abs. 3 BLVG (Betreuung der individuellen Lernzeit sowie des Freizeitbereiches) gebührt der für eine Unterrichtsstunde vorgesehene Fixbetrag im halben Ausmaß (§ 61 Abs. 8a GehG). Für diese im § 61 Abs. 8a GehG angeführten Tätigkeiten ist bereits die erste Vertretungsstunde als Einzelmehrdienstleistung zu vergüten.

2.2.1.3. Abgrenzung von Einzel- und Dauersupplierungen

Die Einordnung einer zusätzlich gehaltenen Unterrichtsstunde als Einzel- oder Dauermehrdienstleistung richtet sich danach, ob der betreffenden zusätzlich unterrichteten Stunde eine Änderung der Lehrfächerverteilung zu Grunde lag oder nicht. Hierzu bestimmt § 61 Abs. 1 letzter Satz GehG dass im Vertretungsfall die Lehrfächerverteilung dann entsprechend abzuändern ist, sobald abzusehen ist, dass die Vertretungsdauer zwei Wochen übersteigen wird.

Es ist daher anhand einer vom Verhinderungsgrund der zu vertretenden Lehrperson aus anzustellender Betrachtung zu prüfen, ob die Verhinderung mehr als 14 Tage betragen wird oder nicht. Wenn ja, wie z. B. bei schwereren Unfallverletzungen, einer mehr als zwei Wochen umfassenden ärztlichen Krankschreibung, mehrwöchigen Abwesenheiten einer Lehrperson z. B. auf Grund eines Karenzurlaubes ist mit einer entsprechenden Änderung der Lehrfächerverteilung vorzugehen und es wird jede zusätzliche Stunde als Dauermehrdienstleistung bezahlt. Wenn eine mehr als zweiwöchige Verhinderung nicht feststeht (z. B. die Krankschreibung ist vorerst für zehn Tage erfolgt), hat eine Änderung der Lehrfächerverteilung (vorerst) zu unterbleiben und es erfolgt die Abgeltung der zusätzlich gehaltenen Tätigkeiten an die vertretenden Lehrpersonen – sofern eine Stunde in der betreffenden Woche von der jeweiligen Lehrperson unentgeltlich bereits erbracht worden ist – im Wege der Vergütung mit einem Fixbetrag.

Eine Abänderung der Lehrfächerverteilung ist jedoch im Verlauf des 14-tägigen Zeitraumes zu dem Zeitpunkt vorzunehmen, zu dem feststeht, dass die Vertretungsdauer insgesamt doch mehr als zwei Wochen betragen wird. § 61 (1) GehG Diesfalls wirkt die Änderung der Lehrfächerverteilung jedoch nicht rückwirkend, sondern nur für die ab der Änderung der Lehrfächerverteilung von der betreffenden Lehrperson gehaltenen Vertretungsstunden. Ist die zweiwöchige Mindestabwesenheitsdauer bereits erreicht, so ist jedenfalls für die ab dem 15. Kalendertag anfallenden Vertretungen eine Änderung der Lehrfächerverteilung vorzunehmen, und zwar unabhängig davon, wie lange die Abwesenheit der Lehrperson vom Unterricht (noch) andauern wird.

Stand eine mehr als zweiwöchige Verhinderung zwar anfangs fest, wird der mehr als 14-tägige Mindestabwesenheitszeitraum aber doch nicht erreicht, so ist eine seinerzeit bereits vorgenommene Änderung der Lehrfächerverteilung nicht rückwirkend zu korrigieren. Es bleibt vielmehr die anlässlich der seinerzeit verfügbaren Änderung der Lehrfächerverteilung erfolgte Abgeltung der vertretungsweise gehaltenen Mehrdienstleistungen als Dauermehrdienstleistung aufrecht.

2.2.1.4. MDL bei Beschäftigung mit weniger als 20 WE im alten Dienstrecht

Nach § 61 Abs. 8 GehG bleiben im alten Dienstrecht an Bundesschulen **die erste Vertretungsstunde jeder Woche und zehn weitere Vertretungsstunden im Unterrichtsjahr** unbezahlt (siehe 2.2.1.2). § 61 Abs. 9 GehG legt fest, in welcher Reihenfolge die Vertretungsstunden einer Woche angerechnet werden:

1. zuerst auf die unbezahlte erste Vertretungsstunde der Woche (Z 1),
2. dann – nur bei Lehrpersonen mit Leitungsfunktion – auf die Supplerverpflichtung aus der Leitungsfunktion (Z 2),
3. dann auf die zehn im Unterrichtsjahr unbezahlt zu leistenden Vertretungsstunden (Z 3),
4. erst alle weiteren Vertretungsstunden werden mit dem Fixbetrag nach § 61 Abs. 8 GehG bezahlt (Z 4).

Wird eine **pragmatisierte Lehrperson mit herabgesetzter Lehrverpflichtung** oder eine **teilbeschäftigte Vertragslehrperson (Entlohnungsschema II)** zu einer Vertretungsstunde herangezogen, gelten für die Entscheidung, ob die Vergütung als Dauer- oder Einzelmehrdienstleistung erfolgt, die Grundsätze aus 2.2.1.3 entsprechend. Für Dauermehrdienstleistungen gebührt bis zur Erreichung von 20 Wochenstunden je Unterrichtsstunde 1,15 % des Gehalts.

Im Hinblick auf die Entlohnung nach vertraglichen Jahreswochenstunden haben **III-Lehrpersonen** auch bei Entfall aller an einem Tag dienstplanmäßig vorgesehenen Tätigkeiten Anspruch auf das vertragsgemäß zustehende Entgelt.

Für dauernde Mehrdienstleistungen von III-Lehrpersonen ist auf Grund der Bezahlung nach Jahreswochenstunden die Vergütung mit 1,92 v.H. einer Jahreswochenstunde je Vertretungsstunde vorgesehen. Für die außerhalb der Dienstzeit geleisteten Einzelsupplierstunden gebührt III-Lehrpersonen der für Einzelsupplierstunden vorgesehene Vergütungsbetrag gemäß § 61 Abs. 8 GehG.

2.2.1.5. Vollziehung der Abrechnung der Bezüge

Das Gehaltsgesetz sieht vor, dass bei der Abrechnung von Supplierstunden und Mehrdienstleistungen (Mehrdienstleistungen, ML) der Verlauf des ganzen Schuljahres berücksichtigt wird. Die immer wiederkehrenden Begriffe wie „Glätten“ oder „Aufsetzen“ werden im Folgenden nach der Handreichung des Ministeriums erklärt und an einem Beispiel veranschaulicht.

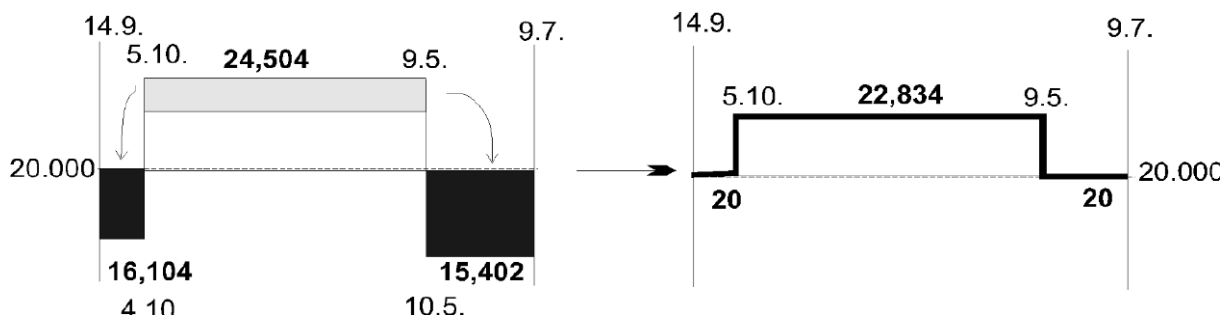
Die wichtigsten Begriffe

- **Sollwert:** jener Wert, den eine Lehrperson mindestens bezahlt bekommt – auch wenn sämtliche Stunden ausfallen (Ausnahme: II-L-Lehrer:innen, die anders abgerechnet werden).
- **Periodenwert:** Findet Unterricht nicht im ganzen Schuljahr statt (befristeter Unterricht), sind die einzelnen Wochen einer Lehrperson unterschiedlich belegt; jeder Zeitraum mit gleicher Belegung ist eine Periode.
- **Glättung:** Unterricht in nicht ganzjährig geführten Klassen (z. B. Abschluss- oder Semesterklassen, Zeitbeschränkung einer Klasse) wird geglättet. In Perioden, in denen die Lehrperson unter dem Sollwert (in der Regel 20) liegt, wird mit Werteinheiten aus Perioden über dem Sollwert („Überschusszeiten“) aufgefüllt. Nach der Glättung ist jede Periode zumindest mit dem Sollwert belegt – vorausgesetzt, das Jahresmittel der Lehrperson erreicht mindestens diesen Sollwert. Eine Glättung wird nur durchgeführt, wenn die Lehrperson in zumindest einer Periode unter ihren Sollwert sinkt.
- **Aufsetzen:** Stunden, die im Unterricht eine Zeiteintragung mit Ursachengruppe aufweisen, werden aufgesetzt, d. h. sie kommen zum Stundenausmaß voll dazu.

Beispiel Glättung (siehe auch die Grafik): Schuljahr 14.9. bis 9.7. (= 299 Tage); die Lehrperson hat wegen nicht ganzjährig geführter Klassen drei Perioden:

Periode	Tage	Werteinheiten (WE)	Abweichung vom Sollwert 20	Abweichung × Tage
14.9. – 4.10.	21	16,104	– 3,896	– 81,816
5.10. – 9.5.	217	24,504	+ 4,504	+ 977,368
10.5. – 9.7.	61	15,402	– 4,598	– 280,487

Verbleibender Überschuss: $977,368 - 81,816 - 280,487 = 615,074$; Korrekturwert: $615,074 / 217 = 2,834$. Nach der Glättung ist die Lehrperson daher so beschäftigt: 14.9.–4.10.: 20 WE, 5.10.–9.5.: 22,83 WE, 10.5.–9.7.: 20 WE. In der Grafik müssen die graue Fläche und die Summe der schwarzen Flächen gleich groß sein.



Mittelwert (Jahresmittel): die über das ganze Schuljahr gemittelten Werteinheiten. Er ist für teilbeschäftigte Pragmatisierte und Vertragslehrpersonen wichtig und geht in die Wertrechnung der Schule ein (Vergleich mit den zugewiesenen Werteinheiten). In Mentor wird er z. B. beim Ausdruck „Lehrer-Werte (Jahresmittel)“ und bei der Selektion nach einer Lehrperson angezeigt (IST-Wert, eventuell mit Rundungsfehlern). Im Beispiel: $217 \times 2,834 = 614,978$; $614,978 / 299 = 2,057$ – also eine mittlere Beschäftigung von 22,057 WE über das ganze Schuljahr.

Geblockter Unterricht: periodische Blockung, z. B. statt 1 Stunde wöchentlich 2 Stunden 14-tägig oder 3 Stunden 3-wöchig (bis 8-wöchig); die Perioden wiederholen sich regelmäßig. Unterricht entfällt hier nur, wenn er in der betreffenden Woche im Stundenplan steht.

Block-Unterricht: Je Unterrichtsnummer ist ein Block mit Anfangs- und Enddatum möglich, der bis zu 12-mal unterbrochen werden kann. Er kann z. B. über Gruppen erfasst (bei Unterbrechungen) oder als Zeitbeschränkung direkt bei der Unterrichtsnummer eingegeben werden. Für die Lehrfächerverteilung zählt der Mittelwert über das ganze Schuljahr.

L-Wert und R-Wert: Durch die Glättung ergeben sich für jede Periode zwei Werte: der **L-Wert** aus der Lehrfächerverteilung (Unterricht und zusätzliche Tätigkeiten der Periode) und der durch die Glättung errechnete **R-Wert**. Die Perioden-Glättungsdifferenz $P = R - L$ wird für jede Periode aus der Lehrfächerverteilung vom 30.9. berechnet und bei der Wochenabrechnung verwendet.

2.2.2. In Zulage abgeholte Mehrleistungen im alten Dienstrecht

Seit 2001 werden die Tätigkeiten als Klassen- und Jahrgangsvorstand, Bildungsberatung und Kustodiate bis 2 WE nicht mehr in die Lehrverpflichtung eingerechnet, sondern mit einem monatlichen Fixbetrag (10-mal/Jahr) abgeholte.

Diese Beträge werden von September bis Juni mit dem Monatsbezug ausbezahlt und jährlich wie die Gehälter erhöht (§ 61a GehG, § 61b GehG; Anpassung laut § 3 GehG). Beträge in € pro Monat:

Tätigkeit	ab 1.7.2026	2025	2024	2023	2022
Klassen-/Jahrgangsvorstand (FKV), L1	274,40	265,60	256,60	235,10	219,10
Klassen-/Jahrgangsvorstand (FKV), andere	241,20	233,50	225,60	206,70	192,60
Bildungsberatung (BIB), je Stunde	219,50	212,40	205,20	188,00	175,20
Kustodiat Lehrverpflichtungsgruppe 2 (KU2), L1, je Stunde	219,50	212,40	205,20	188,00	175,20
Kustodiat Lehrverpflichtungsgruppe 2 (KU2), andere, je Stunde	186,40	180,20	174,10	159,50	148,60

Ältere Werte (zum Nachrechnen von Rückforderungen oder Nachzahlungen):

Tätigkeit	2021	2020	2019	2018	2017
FKV, L1	212,70	209,70	205,00	199,50	195,00
FKV, andere	187,00	184,30	180,20	175,40	171,40
BIB, je Stunde	170,10	167,70	164,00	159,60	156,00
KU2, L1, je Stunde	170,10	167,70	164,00	159,60	156,00
KU2, andere, je Stunde	144,30	142,20	139,10	135,40	132,40

KU2 wird seit 2011 auch für die Abendschulklassenvorstände („Studienkoordinator:innen“) gezahlt.

Im neuen Dienstrecht fallen diese Tätigkeiten in die sog. Pd-Stunden, also die 23. + 24. Stunde zusätzlich zum Unterricht. (Mehr dazu in Kapitel 8.3 „pd-Stunden“)

2.2.3. Nebengebührenwerte, -zulage für pragmatisierte Lehrer:innen

Pragmatisierte Lehrer:innen, die Mehrdienstleistungen (Mehrdienstleistungen=ML, Kustodiate=KU, Supplierstunden=ES, Klassenvorstand=FKV, SKO) verrichten, erhalten nach dem Nebengebühreneinzugsengesetz im Ruhestand eine Nebengebühreneinzulage zu ihrer Pension, da auch vom Überstundengeld der Pensionsbeitrag abgezogen wurde. Diese Zulage wird wie die Pension 14-mal ausbezahlt. Die Zulage kann maximal 20% der Ruhegenussbemessungsgrundlage betragen. Sie wird bei vorzeitigem Pensionsantritt so wie der gesamte Ruhegenuss reduziert. Sie wird aber auch bei Ruhestandsversetzung zw. 66. und 68. Lebensjahr ebenso wie der gesamte Ruhegenuss erhöht (Bonus: pro Jahr späteren Antritts erhöht sich der Ruhegenuss um 4,2 % – bezogen auf den Höchstruhegenuss von 80 % der Bemessungsgrundlage sind das 3,36 Prozentpunkte, also z. B. 83,36 % statt 80 %).

Auf dem Lohnzettel steht: „NGW-lfd.“ und „Bem.“

Neben „Bem.“ steht die anspruchsbegründende Nebengebühr (A). Neben „NGW-lfd.“ oder „NGW-Ntr.“ stehen die errechneten Nebengebührenwerte (W).

P = Eurobetrag eines Nebengebührenwertes (entspricht 1 % des Referenzbetrages; der Referenzbetrag ist laut § 3 Abs. 4 GehG 105,06 % des Gehalts einer Beamtin/eines Beamten der Verwendungsgruppe A 2, Gehaltsstufe 8 [ab 1. Juli 2026: 3.522,35, 2025: € 3.409,83, 2024: € 3.294,44, 2023: € 3.018,27; 2022: € 2.816,87]): 2016: 24,64, 2017: 24,96, 2018: 25,54, 2019: 26,34, 2020: 26,93, 2021: 27,32, 2022: 28,17; 2023: 30,18; 2024: 32,94; 2025: 34,10; **ab 1.7.2026: 35,22**) W = Anzahl der Nebengebührenwerte auf 3 Dezimalen genau. Berechnung: $W = A/P$

Auf einem Lohnzettel stand 2016 z. B.:

NGW-lfd: 72,49 Bem: 1786,23, weil es 1786,23 Euro Zusatzzahlungen gab und diese dividiert durch 24,64 die 72,49 ergeben.

Die Nebengebührenwerte werden am Bundesrechenzentrum laufend aufsummiert. Im Frühjahr erhält jede:r Lehrer:in eine Abrechnung über die Nebengebührenwerte auf dem Jahreslohnzettel.

Die Nebengebühreneinzulage zur Pension errechnet sich:

Brutto-Nebengebühreneinzulage = (Summe aller W) x P / 437,5 bis zum Jahr 1999. Für P ist der Wert zum Zeitpunkt der Pensionierung einzusetzen.

Ab dem Jahr 2000 wurde die Zahl 437,5 jährlich um 17,5 erhöht, bis sie schließlich im Jahr 2014 den Wert 700 erreichte. Für alle, die ab dem Jahr 2014 in den Ruhestand treten, gilt für die Nebengebühren ab dem Jahr 2000: $\text{Brutto-Nebengebührensulage} = (\text{Summe aller W}) \times P / 700$.

2.2.4. Mitverwendung

Unter Mitverwendung ist zu verstehen [§ 41 VBG](#), dass eine Lehrperson an mindestens 2 Schulen unterrichtet. Der Unterricht an jenen Schulen, die nicht Stammschulen sind, gilt als Mitverwendung. Zur Verrechnung müssen die Mitverwendungsschulen die tatsächlich gehaltenen wöchentlichen Werteinheiten an die Stammschule weitermelden, die dann die monatliche Abrechnung der Lehrperson wie üblich vornimmt. Reiserechnungslegung von der Stammschule zur Zweitschule ist möglich – wenn diese nicht im selben Wohn-/Schul-Ort oder auf dem Weg zur Stammschule (o.Ä.) liegt.

2.2.5. Prüfungstaxen

Sind im Bundesgesetz vom 23. Juli 1976, BGBl. 314/76 über die Abgeltung von **Prüfungstätigkeiten** im Bereich des Schulwesens geregelt. Die im Gesetz angeführten Beträge erhöhen sich an jedem 1. September um den Prozentsatz, um den der Referenzbetrag nach [§ 3 Abs. 4 GehG](#) im vorangegangenen Jahr gestiegen ist ([§ 5 Prüfungstaxengesetz](#)). Der Referenzbetrag beträgt ab 1.7.2026 € 3.522,35 (1.1.2025–30.6.2026: € 3.409,83; 2024: € 3.294,47), die Erhöhung der Zulagen somit + 3,3 % (2025: 3,5 %, 2024: 9,15 %). Für Prüfungen ab 1. September 2026 steigen die Prüfungstaxen daher um 3,3 %. Die aktuellen Beträge findest du im Anhang 2 sowie auf den Seiten der Bildungsdirektionen (z. B. [Bildungsdirektion OÖ – Prüfungsgebühren und Abgeltungen](#)). Seit dem Schuljahr 2026/27 werden Prüfungstaxen und Abgeltungen für abschließende Prüfungen per Datenübertragung (PM-UPIS → PM-SAP) abgerechnet.

Die **Betreuung** einer abschließenden Arbeit in AHS und BMHS ist im [§ 63b GehG](#) geregelt:

Die Beträge sind Prozentsätze des Referenzbetrags nach [§ 3 Abs. 4 GehG](#) ([§ 63b GehG](#)):

Betreuung bzw. Vorbereitung	ab 1.7.2026 (€)	2025/26 (€)	2024/25 (€)	2023/24 (€)	2022/23 (€)
Abschlussarbeit (7,73 %), je Arbeit	272,28	263,58	254,66	233,31	217,74
VWA und Diplomarbeit (9,82 %), je Arbeit	345,89	334,85	323,52	296,39	276,62
Vorbereitung auf die mündliche zentrale Abschluss- bzw. Reifeprüfung (2,5 %)	88,06	85,25	82,36	75,46	70,42
zum Vergleich: Referenzbetrag	3.522,35	3.409,83	3.294,47	3.018,27	2.816,87

Vorbereitung auf die mündliche **nicht zentrale** abschließende Prüfung ([§ 63b Abs. 4 GehG](#), pd: [§ 47b Abs. 2 VBG](#)):

Vergütung	ab 1.7.2026 (€)	2025/26 (€)	2024/25 (€)	2023/24 (€)
Sockelbetrag je Monatswochenstunde und Klasse – LPH und L1	301,90	292,30	282,40	258,70
Sockelbetrag – übrige Verwendungsgruppen	263,00	254,60	246,00	225,40
Sockelbetrag – pd	281,80	272,80	263,60	241,50
Abgeltung pro Kandidat:in – LPH und L1	39,20	37,90	36,60	33,50
Abgeltung pro Kandidat:in – pd	35,90	34,80	33,60	30,80

Weitere Prüfungsgebühren befinden sich im Anhang.

2.2.6. Reisegebühren

2.2.6.1. Arten von Reiserechnungen

Reisearten		
Inlandsdienstreise	Auslandsdienstreise	Schulveranstaltungen
Bezirksreise ohne Nächtigung Seminare Mitverwendung Dienstbesprechungen	Fortbildung Dienstbesprechung	Inland oder Ausland Sprach-, Sport-, Projektwochen und -tage Exkursion, Wandertag
Tagsätze je nach Ausbleibezeit	Unterschiedliche Höhe, einstufungsabhängig	Tagsätze in % der Tagesgebühr Tarif I, je nach Art und Dauer (SchVRGV 2024)

(Bildungsdirektion Steiermark: [„Informationsblatt Reisekostenabrechnung für Bundeslehrpersonal“](#))

2.2.6.2. Dienstreise

Laut Reisegebührenvorschrift [RGV § 2](#) (BGBl. Nr. 133/1955, zuletzt geändert u. a. durch BGBl. I Nr. 26/2025), besteht Anspruch auf den Ersatz des Mehraufwandes, der erwächst

- durch eine Dienstreise (liegt vor, wenn man sich zur Ausführung eines Dienstauftrages oder auf Grund einer Dienstinstruktion an einen außerhalb des Dienstortes gelegenen Ort begibt und die Wegstrecke zu diesem Ort mehr als 2km beträgt),
- durch eine Dienstverrichtung im Dienstort (Dienstverrichtungsstelle mehr als 2 km entfernt, gilt allerdings nicht für Lehrer:innen),
- durch eine Dienstzuteilung (die/der Bedienstete wird vorübergehend einer anderen Dienststelle zugewiesen; gilt bei Lehrer:innen jedoch nur bei Mitverwendung an einer anderen Schule außerhalb des Bezirks, der auch nicht Wohnbezirk ist).

Lehrer:innen, die eine Fortbildungsveranstaltung innerhalb des polit. Bezirks besuchen, gebührt keine Vergütung. Die Direktion kann aufgrund von Budgetknappheit eine Fortbildungsveranstaltung auch außerhalb des Bezirks unter der Bedingung genehmigen, dass auf Reisegebührenersatz verzichtet wird.

Reisekostenvergütung wird nur gewährt, wenn ein Dienstauftrag bzw. eine Dienstinstruktion vorliegt und die Wegstrecke mehr als 2 km beträgt.

Für die Fahrt zwischen Stammschule/Wohnort und dem Ort der Dienstverrichtung werden die Kosten auf Basis des billigsten Massenbeförderungsmittels ersetzt. Dabei ist zu beachten, dass grundsätzlich nur die günstigere Variante zur Auszahlung gelangt. Es spielt keine Rolle von wo aus die Dienstreise tatsächlich angetreten wurde. Steht für den Weg zwischen Dienststelle und Bahnhof kein Massenbeförderungsmittel zur Verfügung, gebührt ab 2 km Kilometergeld, ab 5 km gegen Nachweis der Ersatz der Kosten eines Taxis. [§ 5 RGV](#)

Bundeslehrer:innen werden Bahnkarten durch die Schule zur Verfügung gestellt. Landeslehrer:innen erhalten Bahnkarten bei der dafür zuständigen Abteilung der jeweiligen Landesregierung.

Die **erste Wagenklasse** der Eisenbahn darf nur verwendet werden, wenn die Reise mehr als drei Stunden beträgt oder die vorgesetzte Dienststelle bestätigt, dass die Benützung der ersten Wagenklasse im dienstlichen Interesse ist [§ 7\(2\) RGV](#). Reservierungskosten sowie allfällige Zuschläge für die Benützung zuschlagspflichtiger Züge werden gegen Nachweis ersetzt.

Bei Benützung des eigenen PKWs erhält man grundsätzlich nur Kostenersatz auf Basis des sogenannten **Beförderungszuschusses**.

Beförderungszuschuss

Anstelle der nachgewiesenen Auslagen für die Beförderung mit einem oder mehreren Massenbeförderungsmitteln ist, auf Verlangen der Lehrperson ein „Beförderungszuschuss“ auszuzahlen. [§ 7 \(4\) RGV](#)

Dieser beträgt je Wegstrecke für die ersten 50 km 0,26 € je km, für die weiteren 250 km 0,13 € je km und für jeden weiteren km 0,07 €. Insgesamt darf der Beförderungszuschuss 69,30 € nicht übersteigen. Bei Weglängen bis 8 km beträgt der Beförderungszuschuss 2,00 €. Die Entfernung wird vom Dienstgeber offenbar mittels maps.google.at o. Ä. kontrolliert – getrennt für Hin- und Rückfahrt.

Kann glaubhaft gemacht werden, dass für die Reisebewegung Massenbeförderungsmittel im Sinne des § 6 Abs. 1 RGV benutzt wurden, erhöhen sich die Sätze wie folgt: für die ersten **50 Kilometer auf 0,50 Euro** je km, für die weiteren **250 km auf 0,20 Euro** je km und für **jeden weiteren Kilometer auf 0,10 Euro**. Insgesamt darf der erhöhte Beförderungszuschuss 109,00 Euro nicht übersteigen. [§ 7 RGV](#)

Die Summe der Beförderungszuschüsse darf pro Kalenderjahr höchstens € 2.450,00 betragen.

Die Fahrtauslagen für die Benützung der Massenbeförderungsmittel sind damit abgegolten. Sich die Bahnkarte vorher im Sekretariat ausstellen zu lassen, ist weiterhin möglich. Wie Beginn und Ende der Dienstreise für die Reiserechnung berechnet werden, steht weiter unten bei „Ermittlung der Dauer der Dienstreise“ (§ 16 RGV).

„§ 5. (1) Als Ausgangspunkt und Endpunkt der Reisebewegung ist die Dienststelle anzusehen, der der Beamte zur Dienstleistung zugewiesen ist. Im Dienstauftrag kann jedoch festgelegt werden, dass die Wohnung als Ausgangspunkt bzw. Endpunkt der Dienstreise anzusehen ist, wenn dadurch niedrigere Reisegebühren anfallen.“ [Anm.: Bei uns Lehrer:innen gilt grundsätzlich, dass die Reiserechnung von Wohnung oder Dienststelle aus zu legen ist, je nachdem was näher beim Dienstreiseziel liegt, bzw. billiger kommt. Von Wohnung zu Dienststelle bekommen wir gegebenenfalls Fahrtkostenzuschuss und Pendlerpauschale.]

Kilometergeld (Sätze seit 1.7.2025: PKW 0,50 €, Motorrad und Fahrrad 0,25 €/km) gebührt dann, wenn die Verwendung des PKW vor der Reise aus dienstlichem Interesse genehmigt wurde, oder wenn mangels Massenbeförderungs- und anderer Beförderungsmittel der Weg zu Fuß bzw. mit dem Fahrrad zurückgelegt wurde, oder wenn die Dauer der Dienstreise durch den Verzicht auf die Benützung des Massenverkehrsmittels deutlich abgekürzt wird. (§ 10 RGV)

Motorfahrräder und Motorräder, je km	0,25€
PKW, je km	0,50 €
dienstlich notwendige Mitbeförderung einer Person, pro Person, je km	0,15 €
Fahrt mit dem Fahrrad bzw. Fußweg von mehr als 2 km, je km	0,25 €

Reisezulage: Tages- und Nächtigungsgebühr. (§ 13 RGV)

Tagesgebühr:

Tarif I: für Dienstreisen außerhalb des Bezirkes; für Dienstreisen innerhalb des Bezirkes mit Nächtigung; für die ersten 30 Tage Aufenthalt in derselben Ortsgemeinde.

Tarif II: für Dienstreisen innerhalb eines pol. Bezirkes ohne Nächtigung; für die Zeit des Aufenthalts ab dem 31. Tag in derselben Ortsgemeinde.

Achtung: Landeshauptstädte gelten im Sinne der Verordnung nicht als eigener Bezirk, sodass Dienstreisen in angrenzende Bezirke und umgekehrt als Bezirksreisen gelten.

Tagesgebühr Tarif I			Tagesgebühr Tarif II		
mehr als 5h	mehr als 8h	über 12h bis 24h	mehr als 5h	mehr als 8h	über 12h bis 24h
€ 10,00	€ 20,00	€ 30,00	€ 7,33	€ 14,67	€ 22,00

(§ 17 RGV)

Ermittlung der Dauer der Dienstreise (§ 16 RGV)

Grundsätzlich zählt die Zeit vom Verlassen bis zum Wiederbetreten der Dienststelle. Wird die Reise mit einem Massenbeförderungsmittel begonnen oder beendet, gilt:

Die Entfernung **zwischen Dienststelle/Wohnung und Bahnhof** beträgt **höchstens 2 km**:

Die Dienstreise beginnt eine **Dreiviertelstunde** vor Abfahrt und endet eine **halbe Stunde** nach Ankunft des Massenbeförderungsmittels.

Die Entfernung **zwischen Dienststelle/Wohnung und Bahnhof** beträgt **mehr als 2 km**:

Die Dienstreise beginnt eine **halbe Stunde** vor Abfahrt und endet eine **Viertelstunde** nach Ankunft des Massenbeförderungsmittels. Dazu kommen noch die **erforderliche Anfahrtszeit** zum Bahnhof sowie die **erforderliche Rückfahrzeit** vom Bahnhof.

Beginnst du die Reise nicht an der Dienststelle oder kehrst du danach nicht direkt dorthin zurück, wird so gerechnet, als wäre die Dienststelle Ausgangs- und Endpunkt gewesen. Ist im Dienstauftrag festgelegt, dass die Reise an der Wohnung beginnt bzw. endet, tritt die Wohnung an die Stelle der Dienststelle.

Die Tagesgebühr wird nach Stunden (und nicht nach Tagen) abgerechnet: Bsp: Mo 7 Uhr – Mi 13 Uhr = 54 Std. = 24x2+6, daher 2 ganze Tagesgebühren und ein Drittel (für 5-8 Std.).

ohne Rechnung	mit Rechnung
17,00 € lt § 13 (1) 2. RGV	max. 153,00 € (17 + 17*800%) lt § 13 (7) RGV

Nächtigungsgebühr

Achtung: Vergütet wird der Rechnungsbetrag **abzüglich der Frühstückskosten**. Ist die Höhe der Frühstückskosten aus der Rechnung nicht ersichtlich, so ist der Rechnungsbetrag um 15% der der Lehrperson zustehenden Tagesgebühr zu kürzen.

Die **Nächtigungsgebühr gebührt nicht**, wenn das Ziel der Dienstreise mit einem Massenbeförderungsmittel innerhalb von einer Stunde erreicht werden kann und nach der Rückreise eine mindestens elfstündige ununterbrochene Ruhezeit möglich ist.

Werden auf Dienstreisen Verpflegung und Nächtigungsmöglichkeit unentgeltlich zur Verfügung gestellt, besteht kein Anspruch auf Tages- bzw. Nächtigungsgebühr. Wird Verpflegung unentgeltlich beigestellt, ist die Tagesgebühr um folgende Sätze zu kürzen: Frühstück minus 15%, Mittagessen minus 40%, Abendessen minus 40%. [§ 17 RGV](#)

2.2.6.3. Schulveranstaltungen

Schulveranstaltungen sind in der Schulveranstaltungenverordnung geregelt. Als Schulveranstaltungen laut [§ 1 \(2\) SchVV](#) kommen insbesondere in Betracht Lehrausgänge, Exkursionen, Wandertage, Sporttage, Berufspraktische Tage bzw. Berufspraktische Wochen, Sportwochen und Projektwochen in Betracht und ergänzen den lehrplanmäßigen Unterricht [§ 13 SchUG](#).

Seit 29. Mai 2024 gilt die [Schulveranstaltungen-Reisegebühren-Verordnung 2024 \(SchVRGV\)](#), BGBl. II Nr. 135/2024. Nach ihrem [§ 3](#) beträgt die Reisezulage je Tag – im Inland wie im Ausland – einen bestimmten Prozentsatz der Tagesgebühr nach Tarif I (€ 30,00). Die Einteilung durch die Schulleitung gilt als Dienstreiseauftrag; die erste Wagenklasse wird bei Schulveranstaltungen nicht ersetzt (§§ 2 und 4 SchVRGV). Eine Übersicht bietet das [Informationsblatt der Bildungsdirektion für Steiermark](#) für Bundeslehrpersonal. Bei Durchführung der Schulveranstaltung mit öffentlichen Verkehrsmitteln ist der Beginn und das Ende inklusive Zeitzurechnung nach [§ 16 RGV](#) (45 Minuten vor Abfahrt bzw. 30 Minuten nach Ankunft des öffentlichen Verkehrsmittels) zu erfassen.

Schulveranstaltung	Prozentsatz Tarif I	Betrag (Basis € 30,00)
unter 5 Stunden (z. B. Lehrausgang)	–	keine Reisezulage
5 bis 8 Stunden: halbtägiger Wandertag oder Sporttag	42,5 %	€ 12,75
5 bis 8 Stunden: alle übrigen (z. B. Exkursion, berufspraktischer Tag)	33,33 %	€ 10,00
mehr als 8 Stunden: eintägiger Wandertag oder Sporttag	87,5 %	€ 26,25
mehr als 8 bis 12 Stunden: alle übrigen (z. B. Exkursion, berufspraktischer Tag)	66,67 %	€ 20,00
mehr als 12 bis 24 Stunden: Exkursion, berufspraktischer Tag	76 %	€ 22,80
mehrtägig: Sommersportwoche	105 %	€ 31,50
mehrtägig: Wintersportwoche	121 %	€ 36,30
mehrtägig: alle übrigen (z. B. Projekt-, Sprach-, Berufspraktische Woche)	96 %	€ 28,80

Nächtigungskosten ohne Frühstück sind mittels Original-Hotelrechnung nachzuweisen und können bis € 153,00 abgegolten werden.

Die Aufstockung von teilbeschäftigten Lehrer:innen auf 20 WE ist bei Teilnahme an **mindestens 5-tägigen** (4 Übernachtungen) Schulveranstaltungen möglich.

Verrechnung von Kostenbeiträgen für mehrtägige Schulveranstaltungen der Bundesschulen

Im [Rundschreiben 26/2024](#) (GZ 2024-0.392.401) vom Juni 2024 ist festgehalten, dass die Abwicklung mithilfe **externer Dienstleister:innen** zulässig ist, die Entscheidung darüber aber dem Schulforum bzw.

Schulgemeinschaftsausschuss obliegt. Die Richtlinien für die Durchführung (Information der Eltern, Auswahl der Unterkünfte ...) laut [§ 10 SchVV](#) ist davon unberührt.

Kostenbeiträge dürfen laut [§ 3 SchVV](#) nur für Fahrt, Nächtigung, Verpflegung, Eintritte, Kurse, Vorträge, Arbeitsmaterialien, die leihweise Überlassung von Gegenständen, Kosten im Zusammenhang mit der Erkrankung einer Schülerin oder eines Schülers sowie für Versicherungen eingehoben werden.

Die Kostenbeiträge dürfen nicht über private Konten der Lehrkräfte laufen sondern müssen über das Konto der Schule oder einem Schulveranstaltungskonto bei der PSK ([§ 111 \(2\) BHG](#)) abgewickelt werden.

2.2.6.4. Schulbezogene Veranstaltungen

Eine Abrechnung von Kosten ist nicht vorgesehen! [Informationsblatt der Bildungsdirektion für Steiermark](#)
Veranstaltungen, die nicht Schulveranstaltungen im Sinne des § 13 SchUG – siehe oben – sind, können zu schulbezogenen Veranstaltungen erklärt werden, wenn sie auf einem lehrplanmäßigen Unterricht aufbauen. [§ 13a SchUG](#).

Die Erklärung einer Veranstaltung zu einer schulbezogenen Veranstaltung obliegt dem Klassen- bzw. Schulforum bzw. dem Schulgemeinschaftsausschuss ([§ 64 SchUG](#)) und darf nur erfolgen, wenn sich Lehrer:innen dazu bereit erklären. Auch die Finanzierung muss sichergestellt sein.

2.2.7. Dienstjubiläumszuwendung

Gemäß [§ 20c \(1\) GehG](#) kann aus Anlass der Vollendung einer Dienstzeit von 25 und 40 Jahren dem Beamten /der Beamtin (und der/dem Vertragsbediensteten) für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden. Sie beträgt **nach 25 Jahren das Doppelte und nach 40 Jahren das 4-fache des** Bezuges, der für den Monat gebührt, in den das Dienstjubiläum fällt (wird ohne Antrag überwiesen), bzw. bei teilbeschäftigten Vertragslehrer:innen ([VBG § 22, Abs. 1](#)) jenen Teil des der aktuellen Einstufung entsprechenden Monatsentgeltes, der dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß im bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

Statt 40 Jahren reichen auch 35 Jahre Dienstzeit,

- wenn Beamt:innen aus dem Aktivdienst ausscheiden (VL pensioniert werden) und das gesetzliche Pensionsantrittsalter 65 (bzw. weibliche VL siehe Tabelle in Kap. 4.4) vollendet haben
- oder im Todesfall.

Zur Dienstzeit zählen alle zurückgelegten Zeiten, soweit sie für die Vorrückung voll angerechnet wurden. Bei Studienzeiten ist der Überstellungsverlust abzuziehen. Der Stichtag für das Dienstjubiläum stimmt daher weder mit dem Dienstantritt und dem Vorrückungsstichtag noch mit dem Ruhegenussstichtag überein.

Für Vertragslehrpersonen, die nach Februar 2015 einen Dauervertrag bekommen haben, richtet sich der Jubiläumsstichtag nach dem Besoldungsdienstalter. Wurde dieses durch einen Vorbildungsausgleich verringert, ist die tatsächliche Dienstzeit im öffentlichen Dienst jubiläumswirksam ([§ 22 VBG](#)). Den eigenen Jubiläumsstichtag findet man in den persönlichen Personaldaten (z. B. im Bildungsportal).

2.2.8. Besonderer Sterbekostenbeitrag

(früher: Todesfallbeitrag) Laut [Pensionsgesetz § 42](#) haben, wenn ein:e Beamt:in stirbt, Anspruch auf den besonderen Sterbekostenbeitrag:

- die überlebende Ehegattin/der überlebende Ehegatte (bzw. eingetragene Partner:in), die/der am Sterbetag mit der/dem Verstorbenen in häuslicher Gemeinschaft gelebt hat, oder
- das Kind (bzw. Enkelkind), das am Sterbetag dem Haushalt der/des Verstorbenen angehört hat, oder
- das Kind (bzw. Enkelkind), das die Kosten der Bestattung ganz oder teilweise bestritten hat. Neue Regelung im [§ 20c Abs. 6 GehG](#): Demnach gebührt, wenn „das Dienstverhältnis durch den Tod des Beamten gelöst wird“ (Gesetzeszitat) den Hinterbliebenen jedenfalls eine Zuwendung im Ausmaß von 150% des Referenzbetrages [§ 3 Anm1 GehG](#) (entspricht ab 1.7.2026: € 3.522,35 × 1,5 = € 5.283,53; 1.1.2025–30.6.2026: € 3.409,83 × 1,5 = € 5.114,75).

Vertragsbedienstete: Endet das Dienstverhältnis durch den Tod, tritt an die Stelle der Abfertigung ein **Sterbekostenbeitrag** ([§ 84 Abs. 6 VBG](#)). Er beträgt die Hälfte der Abfertigung; hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, beträgt er ein Monatsentgelt (das für den letzten Monat gebührende). Anspruch haben die gesetzlichen Erb:innen, zu deren Erhaltung die/der Verstorbene gesetzlich verpflichtet war; gibt es keine, kann er ganz oder teilweise an Personen ausbezahlt werden, die die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bezahlt oder die/den Verstorbene:n in der letzten Krankheit gepflegt haben.

2.2.9. Vorschüsse und Geldaushilfen

Ein **Vorschuss** kann sowohl Vertragslehrpersonen mit unbefristetem Dienstverhältnis als auch Pragmatisierten bei unverschuldeter Notlage oder aus sonst berücksichtigungswürdigen Gründen gewährt werden; für befristete Verträge ist er nicht vorgesehen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Die Bildungsdirektionen haben eigene Regelungen, die jeweils im Internet abzurufen sind.

Ein Vorschuss kann z. B. für Krankenhauskosten, Begräbnis, Wohnraumrenovierung gewährt werden und beträgt maximal € 12.000,00. Die Rückzahlung erfolgt durch Abzug vom Bezug in längstens 120 Monatsraten ([§ 23 Abs. 1 und 2 GehG](#), [§ 25 Abs. 1 bis 3 VBG](#)), bei Beamt:innen im Ruhestand in 60 Raten ([§ 29 PG](#)).

Eine **Geldaushilfe** ([§ 23 Abs. 3 und 4 GehG](#), [§ 25 Abs. 4 und 5 VBG](#)) muss nicht zurückgezahlt werden. Es besteht ebenfalls kein Rechtsanspruch. Sie kann bei unverschuldeter Notlage oder sonstigen Umständen wie Todesfall, schwerer Erkrankung des Bediensteten oder eines Angehörigen, hohe Arztkosten u. ä. beantragt werden. Eine eigene Geldaushilfe (bis zum Dreifachen des Referenzbetrags) gibt es für die Kosten der Verteidigung, wenn du wegen einer angeblich im Dienst begangenen Straftat angezeigt und das Verfahren eingestellt oder du freigesprochen wurdest. Die Höhe hängt von der Schwere der Notlage wie auch von den Einkommensverhältnissen ab. Die Geldaushilfe ist wie ein „Sonstiger Bezug“ zu versteuern. Antrag im Dienstweg.

2.3. Der Bezugszettel

MONATSABRECHNUNG November 2018

06.11.2018 Seite 1 /XDBPGN

Personalnummer: 9999910 Abr.Kr. 93 Bildungsdirektion f. [Bundesld].	Kost. [Schulkurzname] Planst. [8-stellige Zahl] Schema Vertragslehrer IL Besold.dienstalter: 06.03.03 Einst. L1 Gehaltsstufe: 04 nächste Vorr: 01.07.2020
DST: 12001442 Kost.: [SchulNr] DB/TB: 12000921/7001	NGW-lfd: 3,12 Bem: 79,80 NGW-Ntr: Bem: Besch.Grd.: 82,69 Vers.Nr.: 9999241285
Frau [Name, Titel] [Schule und Schulnummer Straße PLZ Ort]	

Bezüge	Monat	Anzahl	Wert	Betrag
0001 Grundbezug	11/2018			2.395,69
1402 Kinderzuschuss	11/2018			15,60
2602 Fahrtkostenzuschuss	11/2018			73,76
4851 Kustod.NbLeis. LGV2	11/2018			79,80
4814 Vorb. mündl. Prüfung	06/2018			127,70
4811 Prüfungsentschädigung	06/2018			133,40
2111 Mehrleistungsstd. § 61/2	06/2018	3,22		74,20
2101 Einzelsupp. § 61/8	06/2018	1,00		36,80
5013 Sonderzlg. 4.Qu. (92/93)	11/2018	100,00%		1.197,85
Summe Bruttobezüge				4.134,80

Abzüge	Monat	Tage	Bem.Gdlg.	Betrag
Y263 KV/SV/WFB laufend	11/2018		2.491,09	189,32-
Y264 KV/SV Sonderzahlung	11/2018		1.197,85	49,11-
YPV3 Pensionsvers.beitrag lfd.	11/2018		2.491,09	255,54-
YPV4 Pensionsvers.beitrag SZ	11/2018		1.197,85	122,78-
/440 Steuer gemäß Tarif	11/2018		2.271,24	376,84-
Y300 Lohnsteuer fix (Sonderz.)	11/2018		1.025,96	61,56-
Y3ST Lohnsteuer Rückrechnung				120,34-
Y3SV KV/SV/PB/WFB Rückrechnung			372,10	28,27-
7201 Gewerksch. Öffentl. Dienst	11/2018			23,96-
7040 Pensionskassenbeitr § 108a	11/2018			83,34-
7630 Zukunftssich. § 3(1)Z15a	11/2018			25,00-
Summe Abzüge				1.336,06-

Überweisung

BAWAG PSK IBAN AT526000000078420320 2.798,74
Auftraggeber IBAN AT20010000005390007

Informationen	Wert
YSGW Summe Gehalt u. Wahr.zul.	11/2018 2.395,69
/49Q Pendlereuro km/Jahresbetr	11/2018 54,00 2,00 108,00
/401 Jahressechstel	11/2018 5.103,10
/120 lfd.Bezüge für Sechstel	11/2018 2.564,85
7000 BPK DG Anteil	11/2018 18,42
7001 BPK DG Anteil - SZ	11/2018 9,20
/679 BV: DG-Beitrag gesamt	06/2018 5,69
/679 BV: DG-Beitrag gesamt	11/2018 3.762,70 57,57

Steuerbegünstigungen

FB §35 0,00	Pend.P. 214,00	Werbek. 0,00	FB §63 308,44	ZukSi§3 25,0
Allein.V/E NEIN	FB ErwM. 0,00	PensAbs NEIN	Stf§68 0,00	

Es handelt sich hier oben um einen fiktiven Monatszettel, die Beträge im Bereich der gesetzlichen Abzüge können daher etwas ungenau sein.

Bei den freiwilligen Abzügen gibt es auch

7040 **Pensionskassenbeitr. 100%** 18,42-, was bedeutet, dass derselbe Betrag wie vom Dienstgeber (0,75%) auch von dir in die Bundespensionskasse bezahlt wird

7041 **Pensionskassenb. SZ 100%** 9,20

Erläuterung zu den verwendeten Abkürzungen und Begriffen:

Besoldungsdienstalter (06.03.03) in Jahren.Monaten.Tagen:

stimmt nur bei jenen mit dem realen überein, die erst nach Februar 2015 einen Dauervertrag bekamen.

Gehaltsstufe: Achtung bei II L: „12“ bedeutet, dass das Gehalt in 12 Monatsraten bezahlt wird (es gibt auch: 10).

NGW: **Nebengebührenwerte** für Überstunden-, Kustodiats-, Klassenvorstands-, ... Bezahlung (nur für Beamt:innen relevant)

Beschäftigungsgrad in Prozent.

Grundbezug gemäß Beschäftigungsgrad und Gehaltstabelle

Kinderzuschuss (15,60 € pro Kind/Monat) beantragen, wenn man selbst oder Partner:in Familienbeihilfe bezieht!

Fahrtkostenzuschuss gibt es automatisch bei Beantragung mit [Pendlerrechner des BMF](#)

Mehrleistungsstd. sind die Dauerüberstunden: 1,3% vom Grundbezug mal Anzahl.

Sonderzlg. sind im März, Juni, Sept., Nov. (Beamt:innen: Dez.) zusätzliche halbe Gehälter.

Krankenversicherung (im Beispiel 2018: 3,82 %, BVA: 4,1 %; ÖGK 2026: 3,87 %)

Wohnbauförderungsbeitrag (Dienstnehmeranteil 0,5 %; in Wien ab 1.1.2026 0,75 %)

Pensionsbeitrag (10,25-12,55%).

Abgaben werden für laufende Bezüge, Sonderzahlungen und Nachzahlungen extra berechnet und dargestellt.

Lohnsteuerberechnung

Rückrechnung sind Abgaben für Nachzahlungen aus früheren Monaten.

Freiwilliger **GÖD**-Beitrag 1 %, ab 1.7.2026 max. € 35,22 (1.1.2025–30.6.2026: max. € 34,10; 2024: max. € 32,94; 2023: max. € 30,18)

(Freiwilliger Bundes)**Pensionskassenbetrag** max. 1000 €/Jahr.

Freiwillige **Zukunftssicherung** 25 €.

Info, auf welches Konto der Lehrperson von welchem Bundeskonto wie viel überwiesen wird.

Pendlereuro (ab 2026: 6 € pro km/Jahr) und **Pendlerpauschale** mit Pendlerrechner ([Pendlerrechner des BMF](#)) ermitteln, ausdrucken und mit dem passenden Formular in der Direktion abgeben.

Jahressechstel: Grenze, bis zu der für Sonderzahlungen im Kalenderjahr nur 6% Steuer gilt. Darüber Steuer wie bei laufendem Bezug.

Unter **lfd.Bezüge für Sechstel** fallen die Bruttobezüge des aktuellen Monats ohne Sonderzahlung.

BV: DG-Beitrag ist bei allen Verträgen ab 2003 die 1,53% Zahlung in die betriebliche Vorsorgekasse (Abfertigung NEU).

Steuerbegünstigungen:

FB § 35 Freibetrag auf Grund von Behinderungen;

Allein.V/E: -Verdiener/-Erzieh.

Pend.P – hier wird die Höhe der Pendlerpauschale eingetragen

FB Erw.M. Freibetrag wegen Erwerbsminderung.

Werbek. – hier können Werbungskosten ausgewiesen werden

FB § 63: Freibetragsbescheid;

Stf§ 68: Zulagenfreibeträge

2.3.1. Allgemeines

Der Bezug wird vom Bundesrechenzentrum nach den von der jeweiligen Schule gemeldeten Daten berechnet und am Ersten (bei Vertragslehrer:innen am 15.) eines Monats auf das Gehaltskonto der Lehrperson überwiesen.

Entgeltnachweise für Bundeslehrpersonen gibt es auf „[Portal Bildung](#)“ oder auf der App „[Serviceportal Bund](#)“ auf dem Smartphone.

Der Bezugszettel ist in vier Teile gegliedert:

- **Stammdaten**
- **Abzugsbestandteile**
- **Bezugsbestandteile**
- **Sonstige Hinweise**

2.3.2. Stammdaten

Im oberen Bereich des Bezugsnachweises werden folgende Daten angeführt:

- Monat, für den der Entgeltnachweis erstellt wurde, sowie das Datum, an dem der Entgeltnachweis erzeugt wurde.
- Personalnummer d. Person
- Abrechnungskreis, dem die Person zugeordnet ist. Der Abrechnungskreis steuert den Zeitpunkt der Auszahlung der Bezüge:
- Abrechnungskreis 91 = 1. des Monats (Beamten:innen)
- Abrechnungskreis 93 = 15. des Monats (Vertragsbedienstete, Angestellte und Lehrlinge)
- Kostenstelle (Kost.) sowie zuständige Dienstbehörde (DB) bzw. der Personalteilbereich (TB)
- Name mit Anschrift der Dienststelle.
- Angaben über die Einreihung bzw. Einstufung sowie das nächste Vorrückungsdatum
- Die aus der gegenständlichen Abrechnung resultierenden Nebengebührenwerte (NGW-lfd) samt Bemessungsgrundlage, sowie NGW für Nachträge.
- Beschäftigungsgrad (Angabe in %),
- Sozialversicherungsnummer

2.3.3. Bezugsbestandteile

Bezugsbestandteile, Nebengebühren und sonstige Geldleistungen werden in Form eines 4-stelligen Wertes und dem entsprechenden Lohnartenlangtext dargestellt.

In der Spalte „Monat“ wird jener Monat angeführt, für welchen die Bezugsbestandteile gebühren. Bei Rückrechnungen in die Vergangenheit wird der Monat angeführt, für welchen die Rollung entstanden ist.

Bei Nebengebühren, die aus einer Grundvergütung und einem Zuschlag oder ausschließlich aus einem Zuschlag bestehen und in Stundensätzen zu bemessen sind (z. B. Überstundenvergütungen), wird der Kurztext und daran anschließend die Anzahl der verrechneten Stunden mit zwei Dezimalstellen angegeben. Einige Lohnarten werden mit dem 4-stelligen SAP-Lohnartenschlüssel und einem entsprechenden Kurztext dargestellt.

„**Grundbezug**“ (laut Tabellen in Anhang 1)

„**Kinderzuschuss**“ – Dieser gebührt allen Lehrpersonen im Öffentlichen Dienst für jedes Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird und beträgt pro Kind € 15,60 monatlich. Diese Zulage gebührt auch bei Teilbeschäftigung voll. Das heißt, wenn beide Elternteile anspruchsberechtigt sind, dann sollte jeweils der wenigerbeschäftigte Elternteil diese Zulage für sich beanspruchen (Meldung beim Arbeitgeber), weil diese Zulage steuerpflichtig ist. Sie wird 12-mal jährlich ausbezahlt. ([§ 4 GehG](#) bzw. [§ 16 VBG](#))

„**Sonderzahlung**“: Diese besteht aus dem halben Monatsbezug und wird 4-mal jährlich ausbezahlt – für Pragmatisierte im März, Juni, September und Dezember, für Vertragslehrer:innen im März, Juni, September und November. Die Versteuerung erfolgt mit 6% (siehe LST(FIX)).

„**Fahrtkostenzuschuss**“: An das Pendlerpauschale gekoppelt

„**Belohnung**“: Die Besteuerung erfolgt einheitlich mit 6% LST(FIX), solange die Sonderzahlungen und die sonstigen Bezüge ein Sechstel des Jahreseinkommens nicht überschreiten (sonst volle Besteuerung).

Folgende Belohnungen sind möglich: Belohnungen aus Belohnungsaktionen und die **Belohnung für administrative Aufgaben** (Lehrpersonen im alten Dienstrecht, zweimal je Schuljahr, im September und im Juni). Sie beträgt seit 2026 einheitlich für alle Verwendungsgruppen **17,6 % des Referenzbetrags**: Juni 2026 € 600,13, ab September 2026 € 619,93 (Grundlage: BMB, GZ 2026-0.216.435; früher 12,86 % der damaligen Gehaltsstufe 10 der jeweiligen Verwendungsgruppe). Anzahl der Lehrpersonen je Schule:

- bis 11 Klassen: 1 Lehrperson

- 12 bis 21 Klassen: 2 Lehrpersonen
- 22 bis 44 Klassen: 3 Lehrpersonen
- mehr als 44 Klassen: 4 Lehrpersonen

„**Führ. Klassenvorstand**“: Einem Klassenvorstand gebührt (bis zu) 10-mal im Schuljahr (September bis Juni) eine monatliche Vergütung: [§ 61a – 61d GehG](#), ab 1.7.2026 2025 2024 2023

L1 AHS/BHS € 274,4 € 265,6 € 256,6 € 235,1 übrige AHS/BHS € 241,2 € 233,5 € 225,6 € 206,7

Abendschule € 219,4 € 212,4 € 205,2 € 188,0

BS € 206,6 € 200,0 € 193,2 € 177,0

APS € 124,3 € 120,3 € 115,9 € 106,2

Beamte:innen erwerben durch diese Vergütung Nebengebührenwerte, die den Ruhebezug erhöhen. Im pd Schema ist das als Zusatzstunde eingerechnet

Sozialabgaben für Beamt:innen:

- **KV (Krankenversicherung)** – sie beträgt 4,1% d. Monatsbezugs inklusive Kinderzuschuss.

Es gibt eine Höchstbeitragsgrundlage:

Laufende Bezüge Sonderzahlungen

2027 (vorläufig) € 7.410,00 € 14.820,00

2026 € 6.930,00 € 13.860,00

2025 € 6.450,00 € 12.900,00

2024 € 6.060,00 € 12.120,00

2023 € 5.850,00 € 11.700,00

2022 € 5.670,00 € 11.340,00

2021 € 5.550,00 € 11.100,00

2020 € 5.370,00 € 10.740,00

2019 € 5.220,00 € 10.440,00

2018 € 5.130,00 € 10.260,00

2017 € 4.980,00 € 9.960,00

2016 € 4.860,00 € 9.720,00

2015 € 4.650,00 € 9.300,00

2014 € 4.530,00 € 9.060,00

2013 € 4.440,00 € 8.880,00

Krankenversicherung ist für Klassenvorstands-/Kustodiatsabgeltung und MDL nicht zu zahlen.

- **WFB (Wohnbauförderungsbeitrag)** – er beträgt 0,5% des Monatsbezugs inklusive des Kinderzuschusses. Es gilt die o.g. Höchstbeitragsgrundlage. Klassenvorstands-/Kustodiatsabgeltung und die Abgeltung für MDL sind WFBfrei.
- **Pensionsbeitrag (§ 22 GehG)** – er wird vom laufenden Bezug, den Sonderzahlungen und auch von Nebengebühren und MDL eingehoben. Die Höhe hängt vom Geburtsjahr ab:
- geboren **vor 1955**: 12,55 % (alte Rechtslage nach § 22 Abs. 15 GehG; im Aktivdienst praktisch nicht mehr relevant),
- geboren **1955 bis 1975**: nach Geburtsjahr gestaffelte Sätze (Parallelrechnung), für Bezugsteile bis zur Höchstbeitragsgrundlage 10,68 % (Jahrgang 1975) bis 12,40 % (Jahrgang 1955), für Bezugsteile darüber niedriger (Tabelle in § 22 Abs. 1a GehG und in Kapitel 4),
- geboren **ab 1976** (oder nach 2004 pragmatisiert): Für sie gilt § 22 GehG nicht; an seine Stelle tritt das Beitragsrecht des ASVG ([§ 1 Abs. 14 PG](#)). Der Pensionsbeitrag beträgt daher wie bei Vertragsbediensteten **10,25 %** bis zur Höchstbeitragsgrundlage ([§ 51 Abs. 3 ASVG](#)); die Pension wird ausschließlich über das Pensionskonto nach dem APG berechnet.

Sozialabgaben für Vertragslehrpersonen:

- **KV (Krankenversicherung)**

VL alt (Eintritt vor 1.1.1999, ÖGK) 3,87 % (2026)

VL neu (Eintritt nach 31.12.1998) 4,10 %

- **AL (Arbeitslosenversicherung)** 2,95 % (bei niedrigen Einkommen gestaffelt 0–2 %)
- **PB (Pensionsversicherung)** 10,25 %
- **WFB (Wohnbauförderungsbeitrag)** 0,5 % (Wien ab 2026: 0,75 %)

Alle diese Abgaben werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 6.930,00 für laufende Bezüge und € 13.860,00 für Sonderzahlungen (Werte vergangener Jahre siehe Tabelle oben) eingehoben. [Werte Sozialversicherung 2026](#)

Steuer gemäß Tarif (Lohnsteuer lfd. Bezüge): Wird von der Bemessungsgrundlage gemäß Tarif berechnet. Diese ist bei „Steuer gemäß Tarif“ extra ausgewiesen.

Lohnsteuer fix (SZ):

„Sonstige Bezüge“ (z. B. Belohnungen, Prüfungsentschädigungen und Sonderzahlungen) werden mit einem festen Lohnsteuersatz von 6% versteuert. Bei den ersten „Sonstigen Bezügen“ wird zunächst ein Freibetrag von € 620,– verbraucht und dann erst der Satz von 6% bis zur Höhe des Sechstels des Jahreseinkommens angewendet. Ist die Summe der sonstigen Bezüge minus ihrer Sozialversicherung geringer als € 2.615 für 2026 (2027: € 2.675; 2025: € 2.570; 2024: € 2.447; 2023: € 2.100), bleiben sie steuerfrei. Innerhalb des Jahressechstels gelten gestaffelte Sätze: 0 % für die ersten € 620, 6 % für die nächsten € 24.380, 27 % für die nächsten € 25.000, 35,75 % für die nächsten € 33.333. Mehrdienstleistungen sind keine „Sonstigen Bezüge“!

WKO – Sonstige Bezüge, lohnsteuerliche Behandlung

Lohnsteuer Rückrechnung: z. B. MDL aus Monaten davor (MDL Jänner wird im März ausbezahlt), Prüfungstaxen, Betreuung Schulpraktikum.

Sonderabzüge:

- **Gewerkschaftsbeitrag** – 1 % des Bruttobezugs, höchstens **€ 35,22 ab 1.7.2026** (1.1.2025–30.6.2026: € 34,10; 2024: € 32,94) – der Höchstbetrag entspricht 1 % des Referenzbetrags. Der Gewerkschaftsbeitrag ist steuerlich absetzbar und wird automatisch bei der Lohnsteuerberechnung berücksichtigt. Studierende zahlen € 6,00 im Monat, Karenzierte ohne Einkommen einen Anerkennungsbeitrag von € 4,50 (nach MSchG/VKG-Karenz beitragsfrei, wenn vorher mindestens sechs Monate Vollbeiträge gezahlt wurden).

GÖD – Mitglied werden

- **Zukunftssicherung** – gemäß [§ 3 Abs.1 Z15 EStG](#) können max. € 25,- pro Monat (€ 300,- pro Jahr) steuerfrei in eine Zukunftssicherung investiert werden.
- **Übergenuss** – ein Geldbetrag, der zu viel angewiesen wurde. Die Rückzahlungsraten werden üblicherweise so festgesetzt, dass sie 5% des Bruttobezugs nicht überschreiten. [§ 13a GehG](#)

Im Feld „**Überweisung**“ steht die Bankverbindungen und der Auszahlungsbetrag.

2.3.4. Sonstige Hinweise

- „FB § 63“ – Wenn dem Dienstgeber ein Freibetragsbescheid übermittelt wurde, steht hier der monatliche Steuerfreibetrag.
- „Stf§ 68“ – hier werden Steuerfreibeträge für die Besteuerung bestimmter Zulagen und Zuschläge angeführt.
- „ZukSi § 3“ – hier wird der Steuerfreibetrag von € 25,- nach § 3 EStG angeführt, wenn eine steuerbegünstigte Zukunftssicherung abgeschlossen wurde.

2.3.5. Rückrechnung in bereits abgerechnete Monate

Erfolgt eine Rückrechnung in bereits abgerechnete Perioden, werden zwischen den Lohnarten der aktuellen Periode und jenen der Rollungen eine Trennlinie und der Begriff „Aufrollungen“ gedruckt. Die Lohnarten der Rollungsmonate werden komprimiert (je Lohnart) angefügt. Wird eine Nebengebühr (Lohnart) rückwirkend eingestellt oder reduziert, wird diese Lohnart unter dem Titel „Aufrollungen“ als Minusbetrag dargestellt.

2.3.6. Lohnartenkatalog

Sortiert nach den Kurzbezeichnungen im „Banktotal“

Begriff	Lohnart	IT	Kurz- Bezeichnung „Bank-total“	Bezeichnung am Bezugszettel
Betreuungslehrerabteilung	0700	15	0700/ZBT	zus. Bezugsteile
1/2 Erzieherzulage § 90r (2) VBG	0191	8	1/2ErzZI	1/2 Erzieherzu. §90r(2)VBG
Belohnung (bes. Leistungen)	2514	15	2514/BEL	Belohnung 5670110
Administrative Bel. (SGA, Elternabende) bis 31.8.09	2515	15	2515/BEL	Belohnung
Belohnung für admin. Belastung	2515	15	2515/BEL	Belohnung
Geldaushilfe (Geburt)	2516	15	2516/GA	Geldaushilfe
Nebentätigkeit (Freie Dienstnehmer MIT Bundesdienstverhältnis z.B. IT-Hardwarebetreuung)	4969	14 15	4969/NB	Nebentätigkeit (KV) 571
Nebentätigkeit (UNI!)	4970	15	4970/NB	Nebentätigkeit (KV)
Bildungszulage (ab 1.9.2009 abgeschafft)	4430	14	BZ pfl.	Bildungszulage
Disziplinarstrafe 3657760	1138	14,15	DiStrafe	Disziplinarstrafe 3657760
Dienstzulage § 90p (4) bis (9) u. 90q VBG	0183 - 0211	8	Dz.§90p4 bis Dz.§90q2	Dienstzulage §90p(4) VBG bis §90p(9), §90q(1) und (2)
Dienstzulage VBG	0212	8	DzI§90p9	Dienstzulage VBG
Leiterzulage § 57 (10) GG	0515	8	DzI§59	Leiterzulage §57(10) GG
1/2 Erzieherzulage § 60a (5) GG	0552	8	DzI§60a	1/2 Erzieherz. §60a(5) GG
E-Card Serviceentgelt	/3ZE	15	E-CARDGE	E-Card Serviceentgelt
Erzieherzulage § 60a (2) GG	0551	8	Erziezul	Erzieherzulage §60a(2) GG
Erzieherzulage § 90r (1) VBG	0190	8	ErzZI§90r	Erzieherzulage §90r(1)VBG
Einzel-MDL für IIL/I1-Lehrer	2165	2010	ES	Einzel-supplierung
Einzel-MDL für IIL/I2x und IIL/I3-Lehrer	2160	2010	ES	Einzel-supplierung
Einzel-MDL für teilbeschäftigte L1-Lehrer	2125	2010	ES	Einzel-supplierung
Einzel-MDL für teilbeschäftigte NICHT-L1-Lehrer	2120	2010	ES	Einzel-supplierung
Einzel-MDL für vollbeschäftigte L1-Lehrer	2101	2010	ES	Einzel-supplierung
Einzel-MDL für vollbeschäftigte NICHT-L1-Lehrer	2191	2010	ES	Einzel-supplierung
Einzel-MDL UP	2140	2010	ES	Einzel-suppl. 2,3% v.UP-Gehalt
Fahrtkostenzuschuss	2600	14,15	FK Z.	Fahrtkostenzuschuss
Klassenvorstand, Ordinariatsabteilung	4887	14	FKV.pfl	Führ. Klassenvorstand
Freier Dienstvertrag (OHNE Bundesdienstverhältnis)	2300 2301	15 14	Fr.DV A Fr.DV pf	Freier DV (Aufwandsant.) Freier DV (pf. Anteil)
Geburtenbeihilfe L16	2420	15	Geb.beih	Geburtenbeihilfe L16
Geldbuße	1140	15	Geldbuße	Geldbuße
GÖD-Gewerkschaftsbeitrag	7201	57	Gew.btg.	Gewerksch.Öffentl.Dienst
Jubiläumswendung	2520	15	Jub.zuw.	Jubiläumswendung

Karenzurlaubsgeld Beamte + Kinderzg	2400	14	Karenzg.	KU-Geld Beamte + Kinderzg
Kustodiatsabteilung LVPfl.Gr. II	4851	14	Ku2.pfl	Kustod.NbLeist.
Lehrauftragshonorare	48x1 - 48x7 x=A-F	15	Lavg xx xx=Art der Leistung (Vortrag,Leitung)	Lehra.verg. xx xx xx xx = Art der Leistung und Konto der Buchung
Leiterzul.§57 (in Klammer die Abs.Ziff.) GG, SLZV	513 -7	8	Leizul57 od.58	Leiterzul.§57(.....) GG, SLZV
Dauer-MDL für IIL-Lehrer	2170	2010	ML	Mehrleistungsstd. 1,92%
Dauer-MDL für Teilbeschäftigte	2130	2010	ML	Mehrleistungsstunden
Dauer-MDL für Vollbeschäftigte	2111	2010	ML	Mehrleistungsstunden 50%
Nebentätigkeit (UNII)	4960	14	NB.pfl.	Nebentätigkeit (Betr)
Nebengebühreuzulage	2500	15	Ng.zul..	Nebengebühreuzul.
Nebengebührenwerte -Werte Beamte ab 2000	9900	15	NGW-Bea	NG-Werte Beamte ab 2000
Nebengebührenwerte -Werte Beamte bis 1999	9902	15	NGW-Bea	NG-Werte Beamte bis 1999
Nebengebührenwerte -Werte VB ab 2000	9901	15	NGW-VB	NG-Werte VB ab 2000
Nebengebührenwerte -Werte VB bis 1999	9903	15	NGW-VB	NG-Werte VB bis 1999
Prüfungsgebühren	4811	15	PE pfl.	Prüfungsentschäd.
Prüfungsentsch. Pflichtig	4806		PE.Z.pf	Prüfungsentsch. Pflichtig
Pension	0P01	8	Pension	Pension
Ruhegenusszulage	0P10	8	R.gen.zu	Ruhegenusszulage
Abgeltung für Teilnahme an mind. 2-tägige Schulveranstaltung mit Nächtigung (§ 63a GG)	4888	15	SVer.pfl	Schulveranstaltung
Sonderzlg. 1.Qu. usw. (2L-Lehr.)	5001- 44	15	SZ 1.Q. ... -4.Q	Sonderzlg. 1. (...-4.) Qu.
Vorbereitung mündliche Prüfung	4814	15	Vorb.Pr.	Vorb. mündl. Prüfung
vorläufige Pension	0P99	8	vorlPens	vorläufige Pension
Vorruhestandsbezug	0750	8	Vorruhes	Vorruhestandsbezug
Taggeld (Ergänzungsbetrag für Wochengeld)	2406	14	WoGeldG	Tagsatz Wochengeld GKK

2.3.7. Lohnarten aus Reiseabrechnungen

Die Auszahlung von Reiseabrechnungen erfolgt – unabhängig von der Bezugsauszahlung - 1x wöchentlich über „Bank Total“. Die Auszahlung der Reiseabrechnungen erfolgt zunächst „Brutto für Netto“, die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung von Reiselohnarten findet bei der nächsten Bezugsabrechnung Berücksichtigung.

Auszahlung einer Reiseabrechnung

Die Auszahlung einer Reiseabrechnung über „Bank Total“ zeigt folgende Informationen auf dem Bankbeleg an:

- Reisennummer
- Reiseort
- Reisedauer bzw. Anzeige der eingefügten Anmerkung des Sachbearbeiters
- Anweisungsbetrag

Darstellung am Entgeltnachweis

All jene steuer- bzw. sozialversicherungspflichtigen Lohnarten, die vom Reisemanagement in die Personalabrechnung übergeleitet wurden, werden am Entgeltnachweis angeführt.

Die steuerliche Berücksichtigung ist unter „MV“ (Mitversteuerung – Entgeltnachweis DIN A6) bzw. „YRSS“ (Mitversteuerung Reisegebühren – Entgeltnachweis DIN A4) ersichtlich.

Die steuer- u. sozialversicherungspflichtigen Reiselohnarten beeinflussen nach deren Überleitung in die Abrechnung die entsprechenden mtl. Bemessungsgrundlagen und folglich die Höhe der einzubehaltenden Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge.

2.4. Abfertigung

2.4.1. Abfertigung für Pragmatisierte

Beamte:innen erhalten eine Abfertigung nur, wenn sie **ohne Anspruch auf einen laufenden Ruhegenuss** aus dem Dienststand ausscheiden (§ 26 GehG). Bei freiwilligem Austritt gibt es sie nur in diesen Fällen (§ 26 Abs. 3 GehG):

- Austritt innerhalb von 6 Monaten nach der **Eheschließung**,
- Austritt innerhalb von 6 Monaten nach der **Geburt** eines eigenen Kindes, der **Adoption** eines Kindes oder der Übernahme eines Kindes in **unentgeltliche Pflege** (das Kind muss beim Ausscheiden noch leben),
- Austritt vor dem Ende einer **Karenz** nach MSchG bzw. VKG,
- Austritt während einer **Teilzeitbeschäftigung** nach MSchG bzw. VKG (bzw. einer Herabsetzung nach § 50b BDG).

Aus demselben Anlass kann nur einer der beiden Ehepartner:innen bzw. Elternteile die Abfertigung einmal beanspruchen. Kein Anspruch besteht, wenn noch ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufrecht bleibt.

Von der für den Ruhegenuss anrechenbaren Vordienstzeit hängt die Höhe der Abfertigung ab.

ruhegenussfähige Gesamtdienstjahre	3	5	10	15	20	25
Abfertigung Monatsbezüge	2	3	4	6	9	12

Die Höhe errechnet sich bei Vollbeschäftigten aus dem letzten Monatsbezug, bei Teilbeschäftigung aus dem Durchschnittsentgelt der beiden letzten Jahre. Abfertigungen werden mit 6% versteuert.

2.4.2. Abfertigung für Vertragsbedienstete

2.4.2.1. Abfertigung alt für Dienstantritt vor 2003

Laut § 84 VBG und – speziell für Vertragslehrpersonen – § 91I VBG („Abfertigung der Vertragslehrer“) besteht Anspruch, wenn das Dienstverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert hat und

- die Vertragslehrperson ohne eigenes Verschulden gekündigt wird oder in Pension geht bzw. die vorzeitige Alterspension in Anspruch nimmt.
- Bei Vertragslehrpersonen mit Verträgen für einzelne Unterrichtsperioden (Jahresverträge), die ohne Unterbrechung verlängert wurden, gilt das Ende durch Zeitablauf nicht als Ausschlussgrund; Schulferien sind keine Unterbrechung, und die Zeiten zählen wie ein durchgehendes Dienstverhältnis (§ 91I Abs. 1 und 2 VBG).

Bei **Selbstkündigung** besteht ebenfalls Anspruch – für alle Vertragsbediensteten, unabhängig vom Geschlecht (§ 84 Abs. 3 VBG) –, wenn gekündigt wird:

- innerhalb von 6 Monaten nach der Eheschließung,
- innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes, der Adoption eines Kindes unter 2 Jahren oder der Übernahme eines Kindes unter 2 Jahren in unentgeltliche Pflege,
- spätestens **zwei Monate vor dem Ende einer Karenz** nach MSchG bzw. VKG,
- während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG bzw. VKG.

Auch hier kann nur ein Elternteil bzw. eine:r der Ehepartner:innen die Abfertigung aus demselben Anlass einmal beanspruchen (§ 84 Abs. 3a VBG).

Wenn das Dienstverhältnis min. 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat, besteht nach Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters Anspruch auch bei Selbstkündigung. Es besteht auch Anspruch bei Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit.

Höhe wie bei Beamte:innen, s.o., statt „ruhegenussfähige Gesamtdienstjahre“: „Dienstverhältnis-Jahre“. Allerdings gilt auch bei Teilbeschäftigung der letzte Monatsbezug als Basis – außer bei Teilzeit aus MSchG/VKG, dann der Durchschnitt der letzten 5 Jahre – VBG § 84 Abs.4

2.4.2.2. Abfertigung neu bei Dienstantritt ab/nach 2003

Ab dem 2. Monat des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber **1,53% des Bruttomonatsentgelts** (incl. 13. + 14. Gehalt und Nebengebühren) mit dem Sozialversicherungsbeitrag an die Krankenkasse zahlen. Die Krankenkasse prüft diesen Beitrag und leitet ihn an die betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) weiter. Abfertigungsbeiträge sind auch für folgende Zeiten zu entrichten:

- Präsenz-/Zivil-, Ausbildungsdienst (Arbeitgeber)
- Mutterschutz und Krankenstand (Arbeitgeber)

- Zeit des Kinderbetreuungsgeld-Bezuges (FLAF)
- Sterbebegleitung (FLAF)

Anspruch auf Verfügung besteht nach drei Einzahlungsjahren (36 Beitragsmonate, [§ 14 BMSVG](#)) bei

- Kündigung durch den Arbeitgeber,
- Zeitablauf,
- unverschuldeter Entlassung,
- Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt,
- einvernehmlicher Auflösung,
- berechtigtem vorzeitigem Austritt,
- Selbstkündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG bzw. VKG,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitiger Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung.

Bei Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung bestehen folgende Wahlmöglichkeiten:

- Auszahlung der Abfertigung
- Weiterveranlagung in der bisherigen Vorsorgekasse
- Übertragung des Abfertigungsbetrages in die Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers
- Überweisung in eine Zusatzpensionsversicherung
- Erwerb von Pensionsinvestmentfondsanteilen
- Übertragung in die bestehende Pensionskasse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Diese Wahl muss innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bekanntgegeben werden. Geschieht dies nicht, wird das Geld in der Vorsorgekasse weiter veranlagt ([§ 17 Abs. 2 BMSVG](#)).

Die Auszahlung erfolgt nicht automatisch! Du musst sie bei der Vorsorgekasse geltend machen. Die Abfertigung ist dann am Ende des zweitfolgenden Kalendermonats nach der Geltendmachung fällig und binnen fünf Bankarbeitstagen zu überweisen ([§ 16 BMSVG](#)).

Bei Pensionierung Wahlmöglichkeit zwischen:

- Auszahlung der Abfertigung
- einer Rentenversicherung
- Veranlagung in Pensionsinvestmentfondsanteilen
- Veranlagung in einer Pensionskasse.

Bei Auszahlung als Rente ist diese steuerfrei!

Wer bei Pensionsantritt nichts bekannt gibt, bekommt die Abfertigung automatisch als Kapitalbetrag ausbezahlt (6 % Steuer!): Die Kasse zahlt aus, wenn drei Monate nach ihrer Verständigung über den Pensionsantritt keine Verfügung eingelangt ist, und zwar zum Ende des Folgemonats ([§ 17 Abs. 3 BMSVG](#)).

Bei Selbstkündigung besteht kein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung (Ausnahme: Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG/VKG). Die Abfertigung bleibt in der Vorsorgekasse. Wenn seit dem Ende des Dienstverhältnisses **drei Jahre** keine Beiträge mehr eingezahlt wurden, kannst du verlangen, dass sie in die Vorsorgekasse deines neuen Arbeitgebers übertragen wird ([§ 17 Abs. 2a BMSVG](#)); **ausbezahlt** werden kann sie ohne neuen Anspruch erst, wenn seit mindestens **fünf Jahren** keine Beiträge mehr zu leisten sind, oder bei Pensionsantritt ([§ 14 Abs. 4 BMSVG](#)).

Daher eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses anstreben. Dann kann die Abfertigung auf Antrag auch ausbezahlt werden.

Die Höhe der Abfertigung

Gesetzlich garantiert ist jedenfalls die Summe der einbezahlten Abfertigungsbeiträge.

Die Höhe hängt jedoch wesentlich davon ab, wie viel Zinsen die Veranlagung der Beiträge einbringt. Verringert wird der Abfertigungsanspruch durch die Verwaltungskosten: Die Kasse darf zwischen 1 % und 3,5 % der Abfertigungsbeiträge einbehalten, dazu höchstens 0,8 % pro Jahr des veranlagten Vermögens für die Vermögensverwaltung ([§ 26 BMSVG](#)).

Abfertigungsrechner der Arbeiterkammer = Abfertigungsrechner mit Eingabe: monatlicher Bruttobezug, Anzahl Dienstjahre, jährliche prozentuelle Gehaltserhöhung, Verzinsung der Vorsorgekasse.

3. Kleine „Steuerkunde“

3.1. Finanzamt Österreich

Gemäß [§ 49 Bundesabgabenordnung](#) BAO besteht die Bundesfinanzverwaltung aus

1. Den Abgabenbehörden des Bundes a. dem Bundesminister für Finanzen b. den Finanzämtern, und zwar i. dem **Finanzamt Österreich** und ii. dem Finanzamt für Großbetriebe und c. dem Zollamt Österreich;
2. dem Amt für Betrugsbekämpfung,
3. den Zentralen Services und
4. dem Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge.

Bis 2003 war jenes Finanzamt zuständig, in dem eine natürliche Person ihren Wohnsitz hatte ([§ 56 BAO idF bis 19.3.2003](#)), seit 1.1.2021 ist das **Finanzamt Österreich gem. § 60 BAO** für das gesamte Bundesgebiet zuständig. Das Finanzamt Österreich hat seinen Sitz in Linz und verfügt über 32 regionale Dienststellen deren Standorte gleichgeblieben sind. Das Finanzamt Österreich ist für die Erhebung von Abgaben, z. B. der Einkommen- und Umsatzsteuer zuständig. ([Zuständigkeiten der Finanzämter](#))

Die interne Organisation erfolgt nach den Kundengruppen private Steuerzahler:innen, kleine und mittlere Unternehmen sowie Steuerschuldner:innen. ([BM für Finanzen](#))

[Adressen und Öffnungszeiten](#) der Standorte findet man auf der Seite des BM für Finanzen.

3.1.1. Auskunftspflicht, Kontaktmöglichkeiten

Schriftliche, mündliche oder telefonische Anfragen müssen nach dem [Auskunftspflichtgesetz](#) von allen Organen des Bundes ohne unnötigen Aufschub, spätestens aber binnen acht Wochen beantwortet werden. Das BM für Finanzen gibt folgende [Kontaktmöglichkeiten](#) an:

FinanzOnline 0 05 233 790 Hotline Mo – Fr 08.00 – 17.00 Uhr Telefon 050 233 233 für Privatpersonen Mo – Do 7.30 – 15.30 Uhr Chat Live-Chat mit Mitarbeiter:innen Mo – Do 7.30 – 15.30 Uhr Fr. 7.30 – 12.00 Uhr [Publikationen](#) z. B. das [Steuerbuch](#), Bestellung von [Formularen](#)

Persönlich 050 233 700 Terminvereinbarung Mo – Do 7.30 – 15.30 Uhr Fr. 7.30 – 12.00 Uhr Postanschrift Finanzamt Österreich, Postfach 26, 1000 Wien

Fragen [zu persönlichen Steuerangelegenheiten](#) können nur über FinanzOnline oder das Infocenter des Finanzamtes beantwortet werden. Für Anfragen nach dem Informationsfreiheitsgesetzes steht ein Kontaktformular zur Verfügung.

3.1.2. Einbringen der Anträge

Alle Anträge und Steuererklärungen können mit der Post geschickt oder in der Einlaufstelle des betreffenden Amtes abgegeben werden. Korrespondenzen, Anfragen, Aussetzungsanträge, Berufungen, Raten- und Stundungsansuchen können auch gefaxt werden. Fast alles kann auch elektronisch via FinanzOnline, nicht jedoch per E-Mail eingebracht werden:

3.2. Einkommensteuer (Lohnsteuer)

Die Lohnsteuer ist lediglich eine besondere Einhebungsform der Einkommensteuer. Unbeschränkt steuerpflichtig ist jede:r mit einem Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Inland [§ 1 EStG](#). Für die Steuer wird das gesamte Einkommen, das man innerhalb eines Kalenderjahres erzielt hat, herangezogen. Dabei werden folgende Einkunftsarten unterschieden [§ 2 EStG](#)

Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft

Einkünfte aus selbstständiger Arbeit (z. B. freiberufliche Tätigkeit)

Einkünfte aus Gewerbebetrieb

Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit

Einkünfte aus Kapitalvermögen

Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung

Sonstige Einkünfte

3.2.1. Einkommensteuer

Bei den Nichtselbstständigen erfolgt die Berechnung der Steuer vorläufig durch den Arbeitgeber im Abzugsweg und endgültig im Veranlagungsverfahren (= endgültige Berechnung der Einkommen- bzw. Lohnsteuer). Dazu ist, wenn nur Lohn Einkünfte vorliegen, das ausgefüllte Formular L 1, in allen anderen Fällen das ausgefüllte Formular E 1 beim Finanzamt Österreich einzubringen, bzw. auf [FinanzOnline](#) durchzuführen. Arbeitnehmer:innen erhalten einen Einkommensteuerbescheid und (wenn Freibeträge beansprucht wurden) den Freibetragsbescheid für das zweitfolgende Jahr.

3.2.2. Pflichtveranlagung

Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, beim Finanzamt eine Veranlagung („Pflichtveranlagung“) durchführen zu lassen, wenn laut [§ 41 EStG](#)

- neben den Lohneinkünften andere Einkünfte von mehr als € 730 erzielt wurden,
- gleichzeitig mehrere Lohneinkünfte (Dienstverhältnisse) vorliegen,
- steuerpflichtige Bezüge aus einer gesetzlichen Kranken-/Unfallversicherung oder nach dem Heeresgebührengesetz, oder Rückzahlung von Pflichtbeiträgen aus der Sozialversicherung vorliegen,
- nicht zustehende Freibeträge berücksichtigt wurden,
- der Alleinverdiener-/Alleinerzieher-Absetzbetrag zu Unrecht berücksichtigt wurde.

Einbringen der Steuererklärung Formular E 1: auf Papier bis **30. April** des Folgejahres, elektronisch über FinanzOnline bis **30. Juni** des Folgejahres ([§ 134 BAO](#)).

Einbringen Steuererklärung Formular L 1: Wenn nur Lohneinkünfte vorliegen, bis 30. September des Folgejahres.

3.2.3. Antragsveranlagung

Jede:r Arbeitnehmer:in kann, sofern er:sie nicht einer Pflichtveranlagung unterworfen ist, beim Finanzamt (auch online) eine Arbeitnehmerveranlagung beantragen („Antragsveranlagung“). Es können dabei Freibeträge, Absetzbeträge und Negativsteuern geltend gemacht werden. Für diese „Antragsveranlagung“ (Formular L 1) hat man fünf Jahre Zeit. Beispielsweise könnte die Veranlagung für 2023 spätestens bis Ende des Jahres 2028 beantragt werden.

3.2.4. Freibetragsverfahren

Mit dem Einkommensteuerbescheid ergeht zugleich für das zweitfolgende Jahr der Freibetragsbescheid mit der Mitteilung für den Arbeitgeber, die den vom Arbeitgeber zu berücksichtigenden Freibetrag enthält. Diese Mitteilung sollte daher **unbedingt in der Direktionskanzlei abgegeben** werden, damit unser Arbeitgeber bereits bei der monatlichen Abrechnung den Freibetrag laufend berücksichtigen kann. Dieser Freibetragsbescheid stellt lediglich eine **vorläufige** Maßnahme dar. Die endgültige „Steuerersparnis“ wird erst im Zuge der Veranlagung (Nachweise erforderlich), die bei Vorliegen eines Freibetragsbescheides vom Finanzamt anzuberaumen ist, abgerechnet.

3.3. Die Absetzbeträge § 33 EStG

Absetzbeträge sind Beträge um die die Steuer (die sonst zu zahlen wäre) direkt gekürzt wird.

Absetzbeträge sind damit „bares Geld“!

Mit den Absetzbeträgen werden persönliche Verhältnisse der Steuerpflichtigen (Familienstand, Kinder) berücksichtigt. Bei sehr geringem Einkommen können manche Absetzbeträge teilweise als „Negativsteuern“ ausgezahlt werden.

[Steuerabsetzbeträge \(bmf.gv.at\)](#)

3.3.1. Alleinverdiener-/ Alleinerzieher-absetzbetrag § 33 EStG (4) 1.

Er kann immer nur einem Elternteil zustehen und beträgt/betrug:

2022: jährlich bei 1 Kind € 494,-, bei 2 Kindern € 669,- und erhöht sich pro weiterem Kind um je € 220,- (kann immer nur einem Elternteil zustehen).

2023: jährlich bei 1 Kind € 520,-, bei 2 Kindern € 704,- und erhöht sich pro weiterem Kind um je € 232,- (kann immer nur einem Elternteil zustehen).

2024: jährlich bei 1 Kind € 572,-, bei 2 Kindern € 774,- und erhöht sich pro weiterem Kind um je € 255,- (kann immer nur einem Elternteil zustehen).

2025: jährlich bei 1 Kind € 601,-, bei 2 Kindern € 813,- und erhöht sich pro weiterem Kind um je € 268,- (kann immer nur einem Elternteil zustehen).

2026: jährlich bei 1 Kind € 612,-, bei 2 Kindern € 828,- und erhöht sich pro weiterem Kind um je € 273,- (kann immer nur einem Elternteil zustehen).

2027: jährlich bei 1 Kind € 626,-, bei 2 Kindern € 847,- und erhöht sich pro weiterem Kind um je € 280,- (laut Inflationsanpassungsverordnung 2027, BGBl. II Nr. 260/2026).

Liegt die Steuerleistung darunter, kann die Differenz auch als auszahlende „Negativsteuer“ auftreten, wenn mindestens ein Kind vorhanden ist, für das der Kinderabsetzbetrag bezogen wird. Beantragung: Mit dem Formular E 30 direkt beim Arbeitgeber oder im Zuge der Veranlagung.

Alleinverdiener:in ist:

Wer mindestens ein Kind hat und mehr als sechs Monate mit einer unbeschränkt steuerpflichtigen Person in Partnerschaft lebt.

Voraussetzung:

Der Ehepartner bzw. Partner darf folgende jährliche Einkommensgrenze nicht überschreiten:

2027: € 7.579,0 2026: € 7.411,0 2025: € 7.284,0 2024: € 6.937,0 2023: € 6.312,0 2022: € 6.000,0

Berechnung des für den Alleinverdienerabsetzbetrag maßgebenden Einkommens des/der

Partners/Partnerin:

Bruttojahresbezug inklusive sonstiger Bezüge minus steuerfreie sonstige Bezüge (brutto) minus steuerfreie Zulagen und Zuschläge minus Sozialversicherungsbeiträge der laufenden Bezüge minus einbehaltene Gewerkschaftsbeiträge minus Pendlerpauschale minus Werbungskostenpauschale € 132 (nur bei laufenden Aktivbezügen) minus nachgewiesene Werbungskosten über Pauschale minus steuerfreie Überstunden, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitszuschläge und steuerfreie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen

= maßgebende Einkünfte für den Alleinverdienerabsetzbetrag

Alleinerzieher:in ist, wer mindestens ein Kind hat und mehr als sechs Monate im Kalenderjahr nicht in einer Gemeinschaft mit dem (Ehe-) Partner lebt.

3.3.2. Kinderabsetzbetrag § 33 EStG (3) 1.

Diesen Absetzbetrag erhält automatisch jeder, der für seine Kinder Familienbeihilfe bezieht und er wird auch mit dieser monatlich für jedes Kind ausbezahlt:

2022: € 58,40

2023: € 61,80

2024: € 67,80

2025, 2026 und 2027: € 70,90 (Wert für 2026/27 eingefroren)

3.3.3. Mehrkindzuschlag § 9 FLAG (Familienlastenausgleichsgesetz)

Höhe: seit 2011 € 20 für das 3. u. jedes weitere Kind)

2023: € 21,19

2024: € 23,30

2025/2026/2027: € 24,40 pro Monat

Voraussetzung: Man bezieht für mindestens 3 Kinder Familienbeihilfe und das zu versteuernde Familieneinkommen überschreitet jährlich € 55.000,- nicht.

Beantragung: Bei Veranlagung oder eigener Antrag (Formular E 4), im Nachhinein.

3.3.4. Unterhaltsabsetzbetrag § 33 (4) 3.

Wer für ein Kind, welches nicht im selben Haushalt wohnt, nachweislich gesetzlichen Unterhalt zahlt, hat Anspruch auf einen Unterhaltsabsetzbetrag:

2022: € 29,20 für das erste, € 43,80 für das zweite, € 58,40 für dritte und weitere Kinder

2023: € 31,- für das erste, € 47,- für das zweite, € 62,- für das dritte Kind und weitere Kinder

2024: € 35,- für das erste, € 52,- für das zweite, € 69,- für das dritte Kind und weitere Kinder

2025: € 37,- für das erste, € 55,- für das zweite, € 73,- für das dritte und weitere Kinder

2026: € 38,- für das erste, € 56,- für das zweite, € 75,- für das dritte und weitere Kinder

2027: € 39,- für das erste, € 58,- für das zweite, € 77,- für das dritte und weitere Kinder

Dieser Absetzbetrag muss bei der Veranlagung geltend gemacht werden, ist also erst im Folgejahr zu bekommen.

Voraussetzungen:

- Die antragstellende Person leistet den gesetzlichen Unterhalt.
- Das Kind lebt nicht in ihrem Haushalt.
- Sie bezieht für das Kind keine Familienbeihilfe.
- Die Unterhaltspflicht ist nachweisbar (z. B. richterlich festgesetztes Unterhaltsausmaß, Unterhaltsvergleich, Zahlungsbestätigungen).

Ist die antragstellende Person bei ihren Unterhaltsverpflichtungen teilweise säumig, steht nur der aliquote Anteil des Absetzbetrages zu.

Ist die Höhe der Unterhaltsleistung nicht behördlich festgelegt, dann darf die Unterhaltsleistung die gerichtlichen Regelbedarfssätze nicht unterschreiten.

Beantragung: Im Zuge der Veranlagung rückwirkend.

3.3.5. Arbeitnehmerabsetzbetrag

Der Arbeitnehmerabsetzbetrag wurde 2016 in den Verkehrsabsetzbetrag integriert (Kann auch als „Negativsteuer“ auftreten).

3.3.6. Verkehrsabsetzbetrag § 33 (5) 1.

Höhe: 2027: € 508,- 2026: € 496,- 2025: € 487,- 2024: € 463,- 2023: € 421,- bis 2022: € 400,- Soll den normalen Aufwand für Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Wohnung abdecken und steht allen Arbeitnehmer:innen zu, die aus einem bestehenden Dienstverhältnis lohnsteuerpflichtige Einkünfte hat (wird bei der Lohnverrechnung automatisch berücksichtigt).

Bei einem Einkommen bis € 19.761 im Kalenderjahr 2026 erhöht sich der Verkehrsabsetzbetrag um € 804 (eingeschliffen auf 0 bis € 30.259); 2027: € 823 bis € 20.209 (eingeschliffen bis € 30.945). Der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag wird nur im Rahmen der Veranlagung berücksichtigt.

3.3.7. Pensionistenabsetzbetrag

Wird automatisch bei Pensionen oder gleichwertigen Bezügen berücksichtigt.

Höhe: 2027: € 1.044,- 2026: € 1.020,- 2025: € 1.002,- 2024: € 954,- 2023: € 868,- 2022: 825,- 2020: € 600,- 2019: € 400,-

3.4. Die Freibeträge

Die Freibeträge mindern die Steuerbemessungsgrundlage, das heißt sie können vor der Berechnung der Steuer vom Einkommen abgezogen werden. Die finanzielle Auswirkung ist von der Steuerprogression, in der man sich mit seinem Einkommen befindet, abhängig (siehe Tariftabelle in Kapitel 3.11).

Es sind folgende Arten von Freibeträgen zu unterscheiden:

Sonderausgaben – Außergewöhnliche Belastungen – Werbungskosten – Besonderer Freibetrag für Menschen mit Behinderung. Der frühere Kinderfreibetrag und die Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten wurden 2019 durch den **Familienbonus Plus** ersetzt.

3.4.1. Familienbonus Plus

Seit 2019 ersetzt der **Familienbonus Plus** den Kinderfreibetrag und die steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten. Anders als ein Freibetrag ist er ein **Absetzbetrag**: Er vermindert die Lohn- bzw. Einkommensteuer direkt, höchstens bis auf null (§ 33 Abs. 3a EStG).

Kind	pro Monat	pro Jahr
bis zum 18. Geburtstag	€ 166,68	€ 2.000,16
ab 18 (solange Familienbeihilfe bezogen wird)	€ 58,34	€ 700,08

- Voraussetzung ist der Bezug von Familienbeihilfe für das Kind; für Kinder, die sich ständig außerhalb der EU/des EWR bzw. der Schweiz aufhalten, gebührt kein Familienbonus.

- Der Familienbonus kann von einem Elternteil zur Gänze oder von beiden je zur Hälfte geltend gemacht werden – laufend über die Personalverrechnung (Formular E 30 an die Dienstbehörde) oder im Nachhinein bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung. Ab der Veranlagung 2027 ist für Kinder ab 4 Jahren grundsätzlich nur mehr eine Aufteilung 50:50 oder 75:25 möglich ([BMF – FAQ Familienbonus Plus ab 2027](#)).
- Geringverdienende Alleinverdiener:innen, Alleinerzieher:innen und (seit 2024) auch andere Steuerpflichtige mit geringem Einkommen erhalten statt bzw. zusätzlich zum Familienbonus einen **Kindermehrbetrag** von bis zu **€ 700 pro Kind und Jahr** (§ 33 Abs. 7 EStG).
- Die Beträge werden – anders als die übrigen Absetzbeträge – **nicht automatisch an die Inflation angepasst**; sie gelten unverändert auch 2026 und 2027.

Weitere Informationen: [BMF – Familienbonus Plus](#), [oesterreich.gv.at – Familienbonus Plus](#)

3.5. Sonderausgaben § 18 EStG

sind private Ausgaben, die der Staat steuerlich fördern will. Sie sind im [§ 18 EStG](#) erschöpfend aufgezählt und sind bei der Ermittlung des Einkommens abzuziehen, soweit sie nicht Betriebsausgaben oder Werbungskosten darstellen.

3.5.1. Kirchenbeiträge

Kirchenbeiträge an nach österreichischem Gesetz anerkannte Religionsgemeinschaften können bis zu einem jährlichen Betrag von max. 600 € geltend gemacht werden. **Die Religionsgemeinschaft meldet sie automatisch an das Finanzamt** – dafür braucht sie deinen Vor- und Zunamen und dein Geburtsdatum.

3.5.2. Spenden

Spenden aus der Privatkasse an begünstigte Einrichtungen (u. a. humanitäre, Entwicklungshilfe- und Katastrophenhilfsorganisationen, Forschung, Umwelt- und Tierschutz) können bis höchstens 10 % des Gesamtbetrags der Einkünfte als Sonderausgaben berücksichtigt werden ([§ 18 Abs. 1 Z 7 EStG](#)). Seit 2017 werden sie – wie die Kirchenbeiträge – **automatisch an das Finanzamt gemeldet**; du musst sie also nicht mehr selbst eintragen. Dafür gibst du bei der Spende **Vor- und Zunamen und Geburtsdatum** an (nicht die Sozialversicherungsnummer).

Begünstigte Einrichtungen: [BMF – Liste der spendenbegünstigten Einrichtungen](#). Am besten informierst du dich vorher, ob die Organisation auf der Liste steht.

3.5.3. Gewerkschafts- und Berufsverbandsbeiträge

Gewerkschaftsbeiträge und Beiträge zu anderen Berufsverbänden sind **keine Sonderausgaben, sondern Werbungskosten** ([§ 16 Abs. 1 Z 3 EStG](#)) – siehe Kapitel 3.7 („Berufsförderungsbeiträge“).

3.5.4. Steuerberatungskosten

sind dann Sonderausgaben, wenn sie weder Betriebsausgaben noch Werbungskosten darstellen und an berufsrechtlich befugte Personen entrichtet wurden (keine Höchstgrenze).

3.6. Außergewöhnliche Belastungen § 34 EStG

Die steuermindernde Berücksichtigung soll eine zu starke Belastung von Steuerpflichtigen lindern. Die Belastung muss

- **außergewöhnlich** sein (es müssen höhere Aufwendungen vorliegen, als sie die Mehrzahl der Steuerpflichtigen mit vergleichbarem Einkommen hat),
- **zwangsläufig** sein (man kann sich der Belastung tatsächlich, rechtlich oder sittlich nicht entziehen) und
- die **wirtschaftliche Leistungsfähigkeit wesentlich beeinträchtigen**, d. h. einen bestimmten Selbstbehalt übersteigen.

Jahreseinkommen	Prozentsatz Selbstbehalt
bis € 7.300,--	6 %
bis € 14.600,--	8 %
bis € 36.400,--	10 %
über € 36.400,--	12 %

Der Selbstbehalt verringert sich für den Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag sowie für jedes Kind um einen Prozentpunkt.

Aufwendungen für Katastrophenschäden, auswärtige Berufsausbildung von Kindern, Mehraufwendungen für behinderte Kinder, Aufwendungen für eigene Behinderung (ab 25%), Unterhaltsleistungen für Kinder im Ausland und Kinderbetreuungskosten **werden ohne Anwendung des Selbstbehalts berücksichtigt**, für alle anderen außergewöhnlichen Belastungen gilt der Selbstbehalt.

Keine außergewöhnliche Belastung sind: Unterhaltsleistungen an geschiedene Ehepartner:innen, Unterhaltsleistungen an Kinder aus geschiedenen Ehen oder an uneheliche Kinder, Unterhaltsleistungen an mittellose Angehörige, Heiratsausstattungen, Unterhaltsleistungen an volljährige Kinder für die keine Familienbeihilfe bezogen wird.

Berechnung:

Laufende steuerpflichtige Jahreseinkünfte (Kennzahl 245 laut Lohnzettel)

+ Sonderzahlungen (13. und 14. Monatsbezug)

- Werbungskosten (mindestens das Pauschale von € 132)
- Sonderausgaben (das Sonderausgabenpauschale von € 60 gibt es seit der Veranlagung 2021 nicht mehr)

= Grundlage zur Selbstbehaltermittlung x Prozentsatz Selbstbehalt = Selbstbehalt

Summe der außergewöhn. Belastungen mit Selbstbehalt

- Selbstbehalt

+ Summe der außergewöhn. Belastungen ohne Selbstbehalt

= Summe der steuerlich wirksamen außergewöhnlichen Belastungen

Beispiele für mögliche **außergewöhnliche Belastungen** [§ 34 EStG](#) [BMF](#)

Alters- und Pflegeheim:

Nur wenn die Unterbringung aufgrund von **Krankheit, Pflegebedürftigkeit** notwendig ist! Wenn die Unterbringung lediglich aus Altersgründen erfolgt, liegt keine außergewöhnliche Belastung vor. Steuerwirksam könnten dann die Kosten für Unterbringung und Verpflegung abzüglich einer vom Finanzamt geschätzten Haushaltsersparnis (pro Tag € 5,23) und abzüglich öffentlicher Zuschüsse für Pflege- und Hilfsbedürftigkeit (Pflegegeld, Blindenzuschuss u.s.w.) werden. Wird der eigene Haushalt im Hinblick auf eine später zu erwartende wieder mögliche eigene Haushaltsführung nicht aufgelöst, darf das Finanzamt nur um die Verpflegungskosten, nicht aber um die Wohnkosten kürzen (Im Antrag darauf hinweisen!).

Tragen Alleinverdiener:innen die Aufwendungen für ihre behinderte Ehepartnerin bzw. ihren behinderten Ehepartner, erfolgt die Berücksichtigung ohne Selbstbehalt. Tragen die Aufwendungen Unterhaltsverpflichtete (z. B. Kinder) erfolgt die Berücksichtigung mit Selbstbehalt.

Begräbniskosten:

(Achtung: wegen Abzug des Selbstbehalts möglichst Begräbnis- und Grabsteinkosten im selben Jahr geltend machen!) können (Begräbnis und einfaches Grabmal zusammen) bis € 15.000,- geltend gemacht werden, wenn diese Kosten nicht durch den Nachlass abgedeckt sind (auch die Kosten für Blumen/Kränze, schlichten Totenmahl und Beileidsdanksagungen)

Behinderte Kinder:

Das Ausmaß des Freibetrages (kein Selbstbehalt) hängt vom Grad der Behinderung ab, der vom Amtsarzt, vom Sozialministeriumservice oder der Fachabteilung einer Krankenanstalt bescheinigt werden muss. Ab einem Behinderungsgrad von 50% hat man auch Anspruch auf die erhöhte Familienbeihilfe.

Behinderung:

Es kann ein Jahresfreibetrag abhängig vom Grad der Behinderung geltend gemacht werden:

Grad der Behinderung Jahresfreibetrag

25 % bis 34 % 124 €

35 % bis 44 % 164 €

45 % bis 54 % 401 €

55 % bis 64 % 486 €

65 % bis 74 % 599 €

75 % bis 84 % 718 €

85 % bis 94 % 837 €

Ab 95 % 1.198 €

Berufsausbildung der Kinder (auswärtig):

Muss das Kind eine auswärtige Schule, Universität oder Lehrlingsausbildung besuchen, weil so eine Ausbildungsmöglichkeit im Einzugsbereich des Wohnortes nicht gegeben ist, dann kann dies geltend gemacht werden (pauschaliert € 110,-). Die Geltendmachung des Freibetrages ist nicht an den Bezug der Familienbeihilfe gebunden.

Liegt die Ausbildungsstätte in einer Entfernung innerhalb von 80 km zum Wohnort, so steht der Freibetrag nur dann zu:

- wenn die Fahrzeit mit dem schnellsten öffentlichen Verkehrsmittel mehr als eine Stunde beträgt und
- die tägliche Hin- und Rückfahrt nicht zumutbar ist (im Studienförderungsgesetz sind für alle Studienorte die Gemeinden angeführt, die täglich erreichbar sind), oder
- für Schüler und Lehrlinge innerhalb von 25 km keine entsprechende Ausbildungsmöglichkeit besteht und am Ausbildungsort eine Zweitunterkunft bewohnt wird.
- Schulgelder sind nicht abzugsfähig (außer Sonder- bzw. Pflegeschulgelder).

Berufsausbildung des Steuerpflichtigen:

Die Kosten einer Berufsausbildung können nur dann eine außergewöhnliche Belastung sein, wenn ohne eigenes Verschulden die Existenzgrundlage entzogen wurde und die Berufsausbildung zum Aufbau einer neuen Existenzgrundlage erforderlich ist, oder die Berufsausbildung durch Arbeitsunfall, Krankheit, Verletzung u.s.w. erforderlich wird.

Kosten für die Fort- und Weiterbildung im ausgeübten Beruf sind keine außergewöhnliche Belastung, sondern gehören zu den Werbungskosten.

Heirat:

Dafür getätigte Aufwendungen sind keine außergewöhnliche Belastung.

Katastrophenschäden:

Die Kosten der Aufräumarbeiten, die Wiederbeschaffungskosten von zerstörten Wirtschaftsgütern die man notwendig braucht, können ohne Selbstbehalt als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden, soweit diese Schäden nicht durch eine Versicherung abgedeckt werden. Dabei ist der Wert des zerstörten Gutes vor dem Schadenseintritt maßgebend.

Nicht berücksichtigt werden: Güter des gehobenen Bedarfs (z. B. Schallplattensammlung, Schiausrüstung), Luxusausstattung (z. B. Massivholzküche), Kraftfahrzeuge, Aufwendungen zur Abwehr künftiger Katastrophen (z. B. Stützmauer).

Krankheitskosten: (unterliegen dem Selbstbehalt!)

Krankheitskosten sind außergewöhnliche Belastung, nicht aber Aufwendungen zur Vorbeugung, Verhütungsmittel, Kinderwunschbehandlung, Verjüngungskuren, Schönheitsoperationen.

Abzugsfähig sind:

Arzt- und Krankenhaus honorare, Aufwendungen für Medikamente, Aufwendungen für Heilbehelfe, Fahrtkosten (Behandlung, Besuch), Unterbringung der Begleitperson bei Spitalsaufenthalt eines Kindes. Bei längerem Krankenhausaufenthalt Aufwendungen für Ferngespräche mit der Familie, wenn sie ein übliches Ausmaß nicht überschreiten.

Aufwendungen die höher sind als die von der gesetzlichen Krankenversicherung übernommenen, wenn der Mehraufwand durch medizinische Umstände begründet ist.

Von den Aufwendungen müssen folgende Ersätze abgezogen werden:

Kostenersätze der gesetzlichen Krankenversicherung,

Kostenersätze aus einer freiwilligen Kranken- bzw. Unfallversicherung,

Haushaltersparnis bei Krankenhausaufenthalt.

Krankendiätverpflegung:

Nach ärztlicher Bestätigung kann mit folgenden Pauschsätzen beantragt werden:

- Tuberkulose, Zuckerkrankheit, Zöliakie seit 2025: € 70,0 2022: € 69,0 monatl.,
- Gallen-, Leber-, Nierenkrankheit seit 2025: € 51,0 monatl.,
- Magenkrankheiten, andere innere Erkrankungen seit 2025: € 42,0 2022: € 40,0 monatl. Bei mehreren Krankheiten gilt der höhere Satz. Liegt mindestens eine 25%-ige Behinderung vor, kommt kein Selbstbehalt zum Ansatz.

Künstliche Befruchtung:

Ist keine außergewöhnliche Belastung.

Kurkosten: Können nur dann außergewöhnliche Belastung sein, wenn sie im Zusammenhang mit einer Krankheit anfallen und wenn die Kur aus medizinischen Gründen notwendig ist.

Prozesskosten: Sind nicht abzugsfähig, wenn

- man selbst klagt,
- man geklagt wird und den Prozess verliert.

Scheidungsverfahren bei einvernehmlicher Scheidung bzw. bei Verschulden, Mietrechts- und Erbrechtsstreitigkeiten sind keine außergewöhnlichen Belastungen.

Bei Anerkennung ist vorher noch die Leistung einer Rechtsschutzversicherung sowie der Selbstbehalt abzuziehen.

Wohnkosten: Sind keine außergewöhnliche Belastung. Erforderliche Maßnahmen zur behindertengerechten Adaptierung (z. B. Einbau eines Behindertenaufzuges) allerdings schon.

3.7. Werbungskosten

Sind laut [§ 16 EStG](#) Aufwendungen, zur Sicherung und Erhaltung der Einnahmen. Werbungskosten von Arbeitnehmer:innen sind Aufwendungen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen, zum Erwerb, zur Sicherung und Erhaltung der Einnahmen geleistet werden und nicht die private Lebensführung betreffen.

Diese Aufwendungen müssen durch Belege nachgewiesen werden. Für Kosten, für die man üblicherweise keine Belege erhält (z. B. Telefonkosten) kann man sich einen Eigenbeleg schreiben oder die Höhe schätzen. Steuerwirksam kann nur der Betrag werden, der das Werbungskostenpauschale von € 132,- jährlich übersteigt. Für bestimmte Berufsgruppen (Artisten, Schauspieler, Journalisten u.s.w.) gibt es auch pauschalierte Werbungskosten, bei deren Inanspruchnahme allerdings keine weiteren Werbungskosten aus diesem Titel geltend gemacht werden können.

Werbungskosten sind z. B.: Aktenkoffer, Büromaterial, Fachliteratur, Computer (abzüglich Privatanteil). Keine Werbungskosten sind z. B.: Uhr, allgemeines Lexikon, Sportgeräte.

Wichtige Beispiele für Werbungskosten: [BMF – ABC der Werbungskosten](#)

Oder auch Steuerhandbuch 2026

Arbeitszimmer:

Ein Arbeitszimmer als beruflich genutzter Raum im privaten Wohnungsverband ist normalerweise nicht abzugsfähig, außer dieses Arbeitszimmer bildet den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit des/der Steuerpflichtigen (ist bei Lehrer:innen nicht der Fall!). Lohnsteuerzahler:innen mit Nebenjob, bei denen der Mittelpunkt der Nebentätigkeit im Arbeitszimmer liegt, können die Kosten für dieses allerdings geltend machen. Bei mehreren Einkunftsquellen (z. B. selbständig und nicht selbständig) kommt das Arbeitszimmer nur bei jener Einkunftsquelle zum Tragen, bei der der Mittelpunkt der Tätigkeit im Arbeitszimmer liegt.

Tätigkeiten mit Mittelpunkt außerhalb sind: Lehrer:in, Richter:in, Politiker:in, Musiker:in, Vortragende:r, u.s.w.

Tätigkeiten mit Mittelpunkt innerhalb sind: Gutachter:in, Schriftsteller:in, Maler:in, Komponist:in, Teleworker:in

Ausbildungskosten:

Es wird unterschieden nach Ausbildungskosten und Fortbildungskosten. Ausbildungskosten sind keine Werbungskosten.

Berufsförderungsbeiträge:

Gewerkschafts- und Berufsverbandsbeiträge sind Werbungskosten ([§ 16 Abs. 1 Z 3 EStG](#)). Der GÖD-Beitrag wird meist schon vom Dienstgeber einbehalten und bei der Lohnsteuer berücksichtigt. Werden zusätzlich Beiträge zu anderen Berufsverbänden geleistet, sind **GÖD- und andere Beiträge** bei der Arbeitnehmer:innenveranlagung als

Gesamtsumme anzuführen.

- **GÖD** (Höchstbeitrag pro Jahr): **2026: € 415,92** ($6 \times 34,10 + 6 \times 35,22$), 2025: € 409,20, 2024: € 395,28, 2023: € 362,16, 2022: € 338,04, 2021: € 327,84 ([GÖD – Mitgliedschaft](#))
- **ÖLI**: seit 2024 € 540,00 (2023: € 420,00) ([ÖLI-Mitglied werden](#))
- **UBG**: seit 2025 € 288,00 (2024: € 216,00) ([UBG – Mitglied werden](#))

Computer: Ein Computer samt Zubehör kann bei den Werbungskosten geltend gemacht werden, wenn die berufliche Nutzung eindeutig feststeht. Eine Bestätigung der Dienststelle kann hilfreich sein. Meist setzt das Finanzamt 40% berufliche Nutzung an. Übersteigt die Anschaffung € 1.000,- hat eine Verteilung auf die Nutzungsdauer zu erfolgen (3-5 Jahre).

Fachliteratur:

Es kann nur jene Fachliteratur berücksichtigt werden, die direkt mit dem Beruf in Zusammenhang steht. Allgemeinbildende Nachschlagewerke, Wanderkarten und Reiseführer für Geographielehrer:innen, Belletristik bei Deutschlehrer:innen, Wirtschaftsmagazine, politische Magazine, Tageszeitungen und Zeitschriften können nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Fortbildungskosten:

Dienen dazu, im ausgeübten Beruf auf dem „Laufenden“ zu bleiben und können als Werbungskosten angeführt werden. Und zwar sowohl die Reisekosten als auch Seminarbeiträge. „Als Reisekosten kommen insbesondere Fahrtkosten (Werbungskosten allgemeiner Art), Verpflegungsmehraufwand und Nächtigungsaufwand in Betracht. Ersätze die der Arbeitgeber gemäß [§ 26 Z 4 EStG 1988](#) leistet, vermindern den jeweils abzugsfähigen Aufwand.“

Fahrtkosten stellen im tatsächlichen Ausmaß ([km-Geld = € 0,50](#)) Werbungskosten dar. Für die Berücksichtigung von Fahrtkosten als Werbungskosten ist daher weder die Zurücklegung größerer Entfernungen noch das Überschreiten einer bestimmten Dauer erforderlich. Der Anspruch auf Fahrtkosten besteht grundsätzlich unabhängig vom Anspruch auf Tagesgelder. Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte können nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Der Werbungskostenabzug für den **Verpflegungsmehraufwand** beträgt 30,00 € für 24 Stunden. Die Aliquotierung erfolgt stets nach 24-Stunden-Zeiträumen. Diese Frist wird durch jede Reise ausgelöst. Eine Fortbewegung bis zu drei Stunden löst keinen 24-Stunden-Zeitraum aus. Bis zu drei Stunden Reisedauer steht auch dann kein Werbungskostenabzug aus dem Titel „Verpflegungsmehraufwand“ zu, wenn sie innerhalb eines von einer längeren Reise ausgelösten 24-Stunden-Zeitraums mit noch nicht vollem Tagesgeldanspruch anfallen. Bei längeren Reisen ist für jede angebrochene Reisetunde ein Zwölftel von 30,00 € (2,50 €) absetzbar. Dauert eine Reise mehr als 11 Stunden, so steht der volle Satz [u. § 26 EStG \(4\) b](#)

Der **Nächtigungsaufwand** kann alternativ in Höhe der nachgewiesenen tatsächlichen Kosten (incl. Frühstück) oder ohne Nachweis der tatsächlichen Kosten in Höhe von [17 €](#) pauschal als Werbungskosten geltend gemacht werden (außer es wird, z. B. vom Dienstgeber, ein Quartier kostenlos zur Verfügung gestellt).

Pflichtversicherungsbeiträge:

Diese Beiträge werden meist ohne Begrenzung und ohne Anrechnung des Werbungskostenpauschales bei der monatlichen Bezugsabrechnung berücksichtigt.

Zu den Werbungskosten gehören:

- Pflichtbeiträge an gesetzl. Sozialversicherungsträger
- bzw. gleichgestellte Einrichtungen (freiwillige Beiträge können ev. Sonderausgaben sein),
- Pflichtbeiträge zu einer inländischen gesetzl. Krankenversicherung/Krankenversorgungseinrichtung,
- Sozialversicherungsbeiträge aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung,
- Dienstnehmerbeiträge an das Pensionsinstitut für Verkehr und öffentl. Einrichtungen.

Nicht berücksichtigte Beiträge, z. B. aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung, sind bei der Veranlagung zu beantragen.

Pendlerpauschale (und Fahrtkostenzuschuss):

Kann beantragt werden, wenn der Arbeitsweg eine Entfernung von min. 20 km (einfache Strecke) umfasst („kleine Pendlerpauschale“) oder die Benützung eines Massenverkehrsmittels zumindest auf dem halben Arbeitswege nicht möglich oder nicht zumutbar ist und der Arbeitsweg min. 2 km beträgt („große Pendlerpauschale“).

Wenn man im [Pendlerrechner des BMF](#) seine Daten eingibt, das Ergebnis **ausdruckt und beim**

Arbeitgeber abgibt, wird die Pendlerpauschale bereits bei der monatlichen Abrechnung berücksichtigt – könnte auch im Zuge der Veranlagung beantragt werden, was aber nicht sinnvoll ist, weil der Dienstgeber aufgrund der Pendlerpauschalemeldung den **Fahrtkostenzuschuss** (siehe 3.10) zu berechnen und monatlich mit dem Lohn auszuzahlen hat!

Die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel ist nach der Pendlerverordnung ([§ 2 Pendlerverordnung](#)) **unzumutbar**, wenn

- zumindest auf der halben Strecke kein öffentliches Verkehrsmittel zur Verfügung steht,
- du einen Parkausweis nach § 29b StVO hast oder im Behindertenpass „Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel“ bzw. Blindheit eingetragen ist, oder
- die Wegzeit zu lang ist: **bis 60 Minuten** (einfache Strecke) sind Öffis immer zumutbar, **über 120 Minuten** immer unzumutbar. Dazwischen gilt als zumutbare Höchstdauer **60 Minuten plus 1 Minute pro Kilometer** der Strecke (angefangene Kilometer aufgerundet).

Die Wegzeit wird von der Wohnung bis zum Arbeitsbeginn gerechnet, inklusive Warte- und Umsteigezeiten. Am einfachsten ist es, den Pendlerrechner zu verwenden. Bitte lass dich durch die vorgeschlagene Fahrtroute im [Pendlerrechner des BMF](#) nicht verwirren. Einfach Daten eingeben und ausdrucken.

Pendlerpauschale seit 2013 auch bei **Teilzeit**: bei 4-7 Arbeitstagen pro normalem vollem Monat: ein Drittel, bei 8-10 Tagen: 2/3, ab 11 Tagen volle Pendlerpauschale (wird auch in Ferien/Krankenstand gewährt). **Pendlereuro**: pro Kilometer Entfernung Wohnung-Arbeitsstätte 2 €/Jahr (2013–2025), **ab 2026: 6 €/Jahr. § 16 EStG**

Einfache Fahrt- strecke	kleine Pendlerpauschale (Massenbeförderungsmittel zumutbar) monatlich / jährlich	große Pendlerpauschale (Massenbeförderungsmittel nicht zumutbar) monatlich/jährlich
2 - 20 km		€ 31,00 / € 372,00
20 - 40 km	€ 58,00 / € 696,00	€ 123,00 / € 1476,00
40 - 60 km	€ 113,00 / € 1.356,00	€ 214,00 / € 2.568,00
üb. 60 km	€ 168,00 / € 2.016,00	€ 306,00 / € 3.672,00

3.8. Familienbeihilfe

Informationen z. B. auf

[oesterreich.gv.at – Familienbeihilfe](https://oesterreich.gv.at/Familienbeihilfe)

Anspruchsberechtigt ist:

Jene haushaltsführende Person, zu deren Haushalt ein Kind gehört. Österr. Staatsbürger, die im Inland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Staatsbürger aus EWR-Staaten, die in Österreich wohnen, und ausländische Staatsbürger, die sich seit mindestens 60 Kalendermonaten ständig im Inland aufhalten, sowie Staatenlose und Flüchtlinge sind Österreichern gleichgestellt.

Andere ausländische Staatsbürger:innen, die Wohnsitz oder Aufenthalt in Österreich haben und zusätzlich eine länger als 3 Monate dauernde Beschäftigung als Dienstnehmer:in oder ein daraus folgender Krankengeldbezug vorliegt. Nicht anspruchsberechtigt ist, wer Anspruch auf eine gleichartige ausländische Beihilfe hat.

Die Familienbeihilfe kann man für folgende Kinder erhalten: Nachkommen (Kinder, Enkelkinder), Wahlkinder und deren Nachkommen, Stiefkinder und Pflegekinder.

Die Familienbeihilfe wird gewährt: für Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres generell,

ab 1. Juli 2011 bis zum 24. Lebensjahr (früher bis zum 26.) **für Kinder, wenn sie** in Berufs- oder Schulausbildung bzw. Studium stehen (die vorgesehene Studienzeit darf pro Abschnitt um nicht mehr als 1 Semester, die gesamte Ausbildungszeit um nicht mehr als ein Ausbildungsjahr überschritten werden), nach Abschluss von Schulausbildung oder Präsenz- oder Zivildienstes auf den frühestmöglichen Zeitpunkt ihr Studium (wieder) aufzunehmen, warten (für die Zeit, die dazwischen liegt),

Für **folgende** Personenkreise wird die Familienbeihilfe bis zur Vollendung des **25. Lebensjahres** gewährt:

- Mütter bzw. Schwangere
- Personen, die den Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst absolvieren bzw. absolviert haben
- Erheblich behinderte Kinder, die sich in Berufsausbildung befinden
- Studierende, deren Studium mindestens zehn Semester dauert
- Personen, die vor dem Studium eine freiwillige praktische Hilfstätigkeit bei einer von einem gemeinnützigen Träger der freien Wohlfahrtspflege zugewiesenen Einsatzstelle im Inland ausgeübt haben.
- für Kinder, die das 24. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie wegen einer erheblichen Behinderung, die vor Vollendung des 21. Lebensjahres (bzw. 24. Lebensjahres, wenn in Berufsausbildung) eingetreten ist, außerstande sind, sich selbst Unterhalt zu verschaffen.

Beihilfenschädlich ist, wenn Kinder über dem 18. Lebensjahr Einkünfte von mehr als 17.212,- € (incl. Ferialarbeit) pro Jahr beziehen. In diesem Fall wäre die Familienbeihilfe für das ganze Jahr zurückzuzahlen. Einkünfte in Monaten, in denen keine Familienbeihilfe bezogen wird, zählen nicht.

Nicht beihilfenschädlich sind:

- steuerfreie Bezüge,
- Entschädigungen aus anerkanntem Lehrverhältnis,
- Waisenpensionen,

- Einkünfte aus einer Tätigkeit, die ausschließlich in den Schulferien (Ferialpraxis) ausgeübt wurde.

3.8.1. Auszahlungsmodus und Beihilfenhöhe (oesterreich.gv.at):

Die Familienbeihilfe und der Kinderabsetzbetrag scheinen am Bezugszettel nicht auf, da sie 12x jährlich steuerfrei direkt durch das Finanzamt ausbezahlt werden.

Die Familienbeihilfe beträgt pro Kind und Monat (die Werte 2025 gelten unverändert auch 2026 und 2027 – Aussetzung der Valorisierung)

Alter	2025/2026/2027	2024	2023
ab Geburt	€ 138,40	€ 132,30	€ 120,60
ab 3 Jahren	€ 148,00	€ 141,50	€ 129,00
ab 10 Jahren	€ 171,80	€ 164,20	€ 149,70
ab 19 Jahren	€ 200,40	€ 191,60	€ 174,70

Geschwisterstaffelung (der monatliche Gesamtbetrag erhöht sich für jedes Kind), Werte 2025/2026/2027 / 2024 / 2023:

Kinder	2025/2026/2027	2024	2023
2 Kinder	€ 8,60	€ 8,20	€ 7,50
3 Kinder	€ 21,10	€ 20,20	€ 18,40
4 Kinder	€ 32,10	€ 30,70	€ 28,00
5 Kinder	€ 38,90	€ 37,20	€ 33,90
6 Kinder	€ 43,40	€ 41,50	€ 37,80
7 u. mehr Kinder	€ 63,10	€ 60,30	€ 55,00

Für erheblich behinderte Kinder gebührt ein zusätzlicher Erhöhungsbetrag von € 189,20 / € 180,80 / 164,90 Als erheblich behindert gelten Kinder, die

- zu mindestens 50% behindert sind, oder
- voraussichtlich außerstande sind, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen.

Mit der Familienbeihilfe wird ausbezahlt:

Kinderabsetzbetrag: für jedes Kind € 70,90 (2025–2027; 2024: € 67,80; 2023: € 61,80).

Im August für jedes Schulkind zwischen 6 und 15 Jahren ein **Schulstartgeld** von € 121,40.

Unterhaltsabsetzbetrag: siehe Kapitel 3.3.4

3.9. Kinderbetreuungsgeld

3.9.1. Grundsätzliches

Informationen: [Bundeskanzleramt – Kinderbetreuungsgeld](#)

Kinderbetreuungsgeld-Vergleichsrechner:

[Kinderbetreuungsgeldvergleichsrechner](#)

Das Kinderbetreuungsgeld (KBG) kann entweder als pauschale (erhalten Eltern unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit) oder als einkommensabhängige Leistung bezogen werden: Während im Pauschalssystem die Möglichkeit besteht, bis zu 18.000,00 € jährlich bzw darüber bis zu 60% der Letzteinkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (beschränkt auf das drittvorangegangene Jahr), dazuverdienen zu können, ist der Zuverdienst im einkommensabhängigen System nur bis € 8.600 (seit 2025, auch 2026) im Kalenderjahr möglich. Wird diese Zuverdienstgrenze überschritten, ist jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde (Einschleifregelung). [Sozialversicherung – Kinderbetreuungsgeld](#)

Die Wahl des Systems ist bei der erstmaligen Antragstellung zu treffen und bindet auch den zweiten Elternteil. Eine Änderung des Systems ist ausnahmslos nur binnen 14 Tagen ab erstmaliger Antragstellung möglich!

Daten und Fakten

[Kinderbetreuungsgeld-Konto](#) (Pauschalssystem)

Bezugshöhe:

€ 17,65 bis € 41,14 täglich (je nach gewählter Variante)

Bezugsdauer: von 365 bis zu 851 Tage ab der Geburt für einen Elternteil bzw von 456 bis 1.063 Tage ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile (je nach gewählter Variante)

Von der jeweiligen Gesamtanspruchsdauer pro Kind sind 20% dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten (in der kürzesten „Variante“ sind das 91 Tage).

KBG-Konto: [Bundeskanzleramt – KBG-Konto \(Pauschalsystem\)](#)

3.9.2. Einkommensabhängiges System

Bezugshöhe: 80% der Letzteinkünfte, max. € 80,12 täglich (Wert 2025–2027)

Bezugsdauer: Längstens bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, max. aber gebührt einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld bis zu 426 Tage ab der Geburt des Kindes (ein Elternteil kann nie mehr als 365 Tage KBG beziehen).

Jedem Elternteil ist eine Anspruchsdauer von 61 Tagen unübertragbar vorbehalten.

Details: [Bundeskanzleramt – Kinderbetreuungsgeld](#)

3.9.3. Wechsel

Sowohl im Pauschalsystem (KBG-Konto) als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld können sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes höchstens zwei Mal abwechseln, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben, wobei ein Block stets mindestens durchgehend 61 Tage dauern muss. Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht möglich – auch nicht für Geschwisterkinder. Einzige Ausnahme: beim erstmaligen Bezugswechsel können die Eltern gleichzeitig bis zu 31 Tage (dh auch kürzer) KBG beziehen. Die gleichzeitig bezogenen Tage werden von der Gesamt-Anspruchsdauer abgezogen.

3.9.4. Partnerschaftsbonus

Haben die Eltern das pauschale oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) und mindestens im Ausmaß von je 124 Tagen bezogen, so gebührt jedem Elternteil nach Ende des Gesamtbezugszeitraums auf Antrag ein Partnerschaftsbonus in Höhe von 500 Euro (insgesamt für beide Elternteile somit 1.000 Euro) als Einmalzahlung.

Jeder Elternteil kann seinen Antrag auf den Partnerschaftsbonus gleichzeitig mit seinem Antrag auf Kinderbetreuungsgeld stellen, es ist aber auch eine spätere, gesonderte Antragstellung bei dem für ihn zuständigen Krankenversicherungsträger möglich.

Bei späterer Beantragung ist der Antrag spätestens binnen 124 Tagen ab dem letzten möglichen Bezugstag des insgesamt letzten Bezugsteiles (für beide Eltern) zu stellen.

Nach Auszahlung des Partnerschaftsbonus darf für dieses Kind kein KBG mehr bezogen werden.

Achtung: Eine spätere Rückforderung von zu Unrecht bezogenem KBG bei einem Elternteil (z. B. bei Überschreitung der Zuverdienstgrenze) löst zugleich eine Rückforderung der beiden Partnerschaftsboni aus, sofern dadurch die vorgeschriebene Aufteilungsquote (50:50 bis 60:40) bzw. die Mindestbezugsdauer von je 124 Tagen nicht mehr vorliegt.

3.9.5. Eltern-Kind-Pass

Fünf Untersuchungen der werdenden Mutter und fünf Untersuchungen des Kindes in den vorgeschriebenen Zeiträumen sind Voraussetzung für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe, ansonsten wird das Kinderbetreuungsgeld gekürzt.

3.9.6. Ruhen

Das Kinderbetreuungsgeld ruht während des Anspruchs auf Wochengeld, während des Anspruches auf eine wochengeldähnliche Leistung (z. B. Lohnfortzahlung des Arbeitgebers) oder während des Anspruches auf Betriebshilfe nach der Geburt, sodass die Auszahlung erst nach dem Ende der Schutzfrist beginnt. Eine Bezugsverlängerung erfolgt in diesem Fall nicht!

Ist aber diese Leistung geringer als das Kinderbetreuungsgeld, gebührt eine Differenzzahlung.

Weiters ruht für die Mutter das Kinderbetreuungsgeld auch vor der Geburt eines weiteren Kindes, sobald Anspruch auf eine dieser Leistungen besteht.

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ruht ebenfalls, sofern Anspruch auf ausländische Familienleistungen besteht, in der Höhe der ausländischen Leistungen.

3.9.7. Mehrlingsgeburten

Nur beim **pauschalen** Kinderbetreuungsgeld (KBG-Konto) erhöht sich bei Mehrlingsgeburten das pauschale Kinderbetreuungsgeld für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind um 50 Prozent des jeweiligen Tagesbetrages.

3.10. Fahrtkostenzuschuss

Neuregelung des Fahrtkostenzuschusses seit 1.1.08

(§ 20b GehG) Anspruch auf Fahrtkostenzuschuss haben nun alle Kolleginnen und Kollegen, welche Pendlerpauschale (siehe Kapitel 3.7, Pendlerpauschale) in Anspruch nehmen. Die Wegstrecke zwischen Wohnsitz und Dienststelle muss mehr als 20 km (wenn ein öffentliches Verkehrsmittel nicht zumutbar ist: mehr als 2 km) betragen.

Der Fahrtkostenzuschuss beträgt für jeden vollen Monat bei einer Fahrtstrecke | ab 1.9.22 | ab 1.2.23 | ab 1.1.24 | ab 1.8.2025 über 20 bis 40 km | 23,01 € | 24,18 € | 25,39 € | 26,69 € über 40 bis 60 km | 45,50 € | 47,82 € | 50,22 € | 52,78 € über 60 km | 68,01 € | 71,47 € | 75,06 € | 78,89 €

Wenn ein öffentliches Verkehrsmittel nicht zumutbar ist (großes Pendlerpauschale) beträgt der FKZ für ein Monat bei einer Fahrtstrecke | ab 1.9.22 | ab **1.2.23** | ab 1.1.24 | ab 1.8.2025

2 bis 20 km | 12,52 € | **13,16 €** | 13,82 € | 14,53 € über 20 bis 40 km | 49,67 € | **52,20 €** | 54,82 € | 57,62 € über 40 bis 60 km | 86,47 € | **90,87 €** | 95,43 € | 100,30 € über 60 km | 123,48 € | **129,77 €** | 136,28 € | 143,24 €

Die Beträge werden nicht mit den Gehältern erhöht, sondern in unregelmäßigen Abständen durch eine eigene Verordnung zur Valorisierung des Fahrtkostenzuschusses angepasst – zuletzt mit 1.8.2025 (BGBl. II Nr. 175/2025). Mit der Gehaltserhöhung am 1.7.2026 haben sich die Fahrtkostenzuschüsse daher nicht verändert.

Eine Übergangsbestimmung stellte sicher, dass bisherige Bezieher:innen des Fahrtkostenzuschusses keine finanziellen Einbußen hinnehmen müssen. Erst bei geänderten Voraussetzungen (z. B. Wohnsitzwechsel) soll die Neuregelung des § 20b GehG zum Tragen kommen.

Bei Wohnsitzwechsel (sogar innerhalb derselben Ortsgemeinde) außerhalb der 20 km Grenze zum Dienstort wurde früher zahlreichen Kolleginnen und Kollegen der Fahrtkostenzuschusses eingestellt. Die Begründung der Dienstbehörden stützte sich darauf, dass die Kolleginnen und Kollegen die Ausschlussgründe (§ 20b Abs. 6 Z. 2 GehG) selbst zu vertreten hatten. Das Formular L 34 für die Beantragung des Pendlerpauschales (siehe auch Kapitel 3.7 Werbungskosten) kann samt Erläuterungen vom Finanzministerium heruntergeladen werden: BMF oder Fahrtkostenzuschuss ist bei Anspruch auf Pendlerpauschale vom Dienstgeber zu zahlen.

3.11. Steuertarif 2026 und 2027

Die Tarifstufen werden jährlich an die Inflation angepasst (§ 33 Abs. 1 EStG, § 33a EStG). Für 2027 gelten die erhöhten Grenzbeträge laut Inflationsanpassungsverordnung 2027 (BGBl. II Nr. 260/2026).

Steuersatz	Einkommen 2026 (€)	Einkommen 2027 (€)
0 %	bis 13.539	bis 13.846
20 %	13.539 – 21.992	13.846 – 22.491
30 %	21.992 – 36.458	22.491 – 37.285
40 %	36.458 – 70.365	37.285 – 71.960
48 %	70.365 – 104.859	71.960 – 107.236
50 %	104.859 – 1.000.000	107.236 – 1.000.000
55 %	über 1.000.000	über 1.000.000

4. Pensionsberatung

4.1. Allgemeines

Für die Pension gelten oder galten verschiedenste Gesetze, z. B. das [APG](#) (Allgemeines Pensionsgesetz), das [ASVG](#) (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz), das [PG 1965](#) (Pensionsgesetz, u. a. §§ 4, 5, 25, 41, 54, 55, 62) und das [BDG](#) (Beamten-Dienstrechtsgesetz, u. a. §§ 207n, 213b).

Manche der Bestimmungen gelten für Vertragsbedienstete, manche für Beamt:innen und einige für beide Gruppen. Da durchzublicken ist nicht einfach, übrigens auch nicht für die Fachleute. Trotzdem bieten wir euch an, eure voraussichtlich eigene Pension zu berechnen. **Pensionsberechnung** bitte über das [Kontaktformular der ÖLI-UG](#) anfordern!

Das [APG \(Allgemeines Pensionsgesetz\)](#).

Gilt für Vertragsbedienstete und Beamt:innen. **Alle haben ein Pensionskonto seit 2014:** Die Gesamtgutschrift kann in der [Pensionskontomitteilung](#) eingesehen werden. Voraussetzung dafür ist die [ID Austria](#). Mit dem Pensionskontorechner können Vertragsbedienstete die voraussichtliche Pension errechnen lassen.

Seit 1. 1. 2005 gilt das Allgemeine Pensionsgesetz.

Du bekommst 80% deiner durchschnittlichen Lebensverdienstsumme, wenn du mit 65 nach 45 Beitragsjahren in Pension gehst. Diese 80% sind aber mit der [Höchstbeitragsgrundlage](#) gedeckelt:

2027 (vorläufig): € 7.410 2026: € 6.930 2025: € 6.450 2024: € 6.060 2023: € 5.850 2022: € 5.670 2021: € 5.550 2020: € 5.370 2019: € 5.220 2018: € 5.130 2017: € 4.980 2016: € 4.860 2015: € 4.650 2014: € 4.530 2013: € 4.440 2012: € 4.230 2011: € 4.200 2010: € 4.110 2009: € 4.020

[Abzüge und Zuschläge:](#)

Nach [§ 5 APG](#) gilt bei Pensionsantritt **vor** dem Regelpensionsalter ein Abschlag pro Jahr des früheren Antritts: **5,1 %** bei der Korridorpension (0,425 % pro Monat; frühestens mit 62, ab Jahrgang 1964 schrittweise 63 – siehe 4.7), **4,2 %** bei den übrigen vorzeitigen Alterspensionen (z. B. Langzeitversichertenpension) und 1,8 % bei der Schwerarbeitspension. Bei Antritt **nach** dem Regelpensionsalter gibt es einen **Zuschlag von 5,1 % pro Jahr** (0,425 % pro Monat), höchstens 15,3 % (also für bis zu 3 Jahre, z. B. zwischen 65 und 68; bei Vertragslehrerinnen 3 Jahre ab dem jeweiligen Regelpensionsalter).

Höchstpension, Bemessungsgrundlage und Durchrechnung: Die Höchstpension ist 80% der Bemessungsgrundlage und die steigt bis 2028 auf 40 Jahre Durchrechnung (siehe folgende Tabelle).

Jahr	Beamt:innen		ASVG	
	Monate	= Jahre	Monate	= Jahre
2023	365	30 + 5 M	420	35
2024	388	32 + 4 M	432	36
2025	411	34 + 3 M	444	37
2026	434	36 + 2 M	456	38
2027	457	38 + 1 M	468	39
ab 2028	480	40	480	40

Bei **Beamt:innen** werden jeweils die besten **Monate**, bei **ASVG** wurden (durch Pensionskonto hinfällig) die besten **Jahre** für die Berechnung herangezogen.

2024 gilt der Durchschnitt der besten 388 Monate (32 Jahre, 4 Monate) bei Beamt:innen bzw. 36 Jahre bei Vertragsbediensteten. Ab 2028 ist dann der Durchrechnungszeitraum bei allen auf 40 Jahre angestiegen (vgl. [§ 90a Abs. 3 PG](#), bzw. [§ 238 ASVG](#)).

Verringerung des Durchrechnungszeitraumes:

Der Mindest-Durchrechnungszeitraum ist 15 Jahre. Pro Kind werden 3 Jahre für die Reduktion der Durchrechnungsspanne angerechnet. [§ 238 ASVG](#) Ebenso verringern Dienstfreistellungen aufgrund einer Familienhospizkarenz die Durchrechnungsspanne. Überschneidungsverluste sind ausgeschlossen.

Durchrechnung und Deckelung

Um die Verluste durch die Durchrechnung etwas abzufedern, gibt es die Deckelungen.

Deckelung 1: Für Pensionsantritt vor 2020.

Deckelung 2: beträgt 2023 max. 9,75% weniger als nach der Berechnung (bzw. früher Deckelung 1) herauskäme, ab 2024 sind es maximal 10% weniger.

Angerechnete Pensionsjahre:

Bitte, deinen Bescheid beachten! Beitragsfreie Schul- und Studienzeiten zählen nur bei Pragmatisierung bis 1.6.1988 und nur für den Pensionskorridor. **Pensionsvermindernd** sind Zeiten des Sabbaticals, der Karenz oder der Teilbeschäftigung, etc. Es fallen weniger Versicherungsmonate/-jahre und/oder niedrigere Werte für die Durchrechnung an. Nur Pragmatisierte können freiwillig den vollen Pensionsbetrag zahlen, um diese Verminderung zu vermeiden. Diese Vollzahlung gilt aber nur für die Beamtenpensionsberechnung. Bei „Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis“, umgangssprachlich Entpragmatisierung, verfällt diese freiwillige Vollzahlung völlig.

4.2. Berechnung der Pension

4.2.1. Pension für Vertragslehrer:innen

PENSIONSKONTO: Ab 1.1. 2014 wird statt der bis dahin geübten Parallelrechnung eine Pensionskonto-Erstgutschrift für bisher erworbene Pensionsrechte errechnet. Das Konto steigt durch die Einzahlungen.

Pensionsbeitrag: Dein Beitrag beträgt 10,25 % des aktuellen Gehalts, aber nur bis zur Höchstbemessungsgrundlage. 2027 (vorläufig): € 7.410 2026: € 6.930 2025: € 6.450 2024: € 6.060 2023: € 5.850 2022: € 5.670 2021: € 5.550 2020: € 5.370

Mehr Information bei der [Pensionsversicherungsanstalt](#)

Halbierung des Pensionsversicherungsbeitrages (Bonusphase):

Wenn du die Voraussetzungen für die Alterspension bereits erfüllst, weiterarbeitest und die Pension **noch nicht** beziehst, werden der Dienstnehmer:innen- und der Dienstgeberanteil zur Pensionsversicherung halbiert – für höchstens 36 Monate (z. B. vom 65. bis zum 68. Geburtstag). Die andere Hälfte trägt die Pensionsversicherung; dein Pensionskonto wird weiterhin mit der vollen Beitragsgrundlage gutgeschrieben. Das gilt auch 2026. Hol dir eine Bestätigung der PVA, ab wann du Anspruch auf die Alterspension hast, und gib sie dem Dienstgeber ab.

Nicht verwechseln: Für **Pensionsbezieher:innen**, die über das Regelpensionsalter hinaus dazuverdienen, entfiel 2024 und 2025 der Dienstnehmeranteil zur Pensionsversicherung (bis zur doppelten Geringfügigkeitsgrenze). Diese Regelung wurde **nicht verlängert** und gilt 2026 nicht mehr.

4.2.2. Pension für Beamt:innen (heißt eigentlich Ruhegenuss)

Grundsätzlich berechnet sich die Pensionshöhe (Ruhegenusshöhe) aus den **Pensionsjahren**, den **ruhegenussfähigen** Zulagen und den **Nebengebührenwerten/NGW** ([§ 59 Abs. 1 des Pensionsgesetzes 1965](#)). Die Nebengebührendzulage beträgt höchstens 20 % der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage. Jeder NGW bringt monatlich 1/700 von 1 % des Referenzbetrags ([§ 61 PG](#)) – ab 1.7.2026 also rund **€ 0,05** ($€ 35,22 \div 700$); für bis 1999 erworbene Werte gilt teilweise noch der günstigere Teiler 437,5 (siehe 2.2.3).

Pensionsbeitrag

Ab 2005 verringert sich die Beitragsgrundlage von 11,05% je nach Geburtsjahr (siehe folgende Tabelle), weil die Höhe der Pension durch die Durchrechnung stetig sinkt.

Geburtsjahr	für Bezüge bis Höchstbeitragsgrundlage (§45 ASVG), in %	für Bezüge über Höchstbeitragsgrundlage (§45 ASVG), in Prozent	anstelle des im Jahr 2004 maßgeblichen Beitragssatzes von 12,55% (Eintritt in öff. Dienst vor 1.5.95):		
anstelle des im Jahr 2004 maßgeblichen Beitragssatzes von 11,05% (Eintritt in öff. Dienst nach 30.4.95):					
ab 1976	10,25	keine Parallelrechnung	1959	11,62%	7,48%
1975	10,45	2,82	1958	11,67%	7,74%
1974	10,47	3,06			
1973	10,49	3,29			
1972	10,51	3,53			
1971	10,52	3,76			
1970	10,54	4,00			
1969	10,56	4,23			
1968	10,57	4,47			
1967	10,59	4,70			
1966	10,61	4,94			
1965	10,62	5,17			
1964	10,64	5,41			
1963	10,66	5,64			
1962	10,68	5,88			
1961	10,69	6,11			
1960	10,71	6,35			
1959	10,73	6,58			

Jubiläumszulage: Erhältst du bei Korridor-/ Hacklerpension erst nach 40 Dienstjahren. Bei Pensionierung nach 65 (VL-Frauen: jeweiliges Pensionsalter gemäß Tabelle in 4.4) reichen 35 Jahre.

Besondere Bestimmungen nach dem Zeitpunkt des Dienstesintritts

a) Dienstesintritt vor dem 1. 5. 1995

Für die ersten 10 Beitragsjahre werden 50%, für jedes weitere Jahr bis 2003 werden je 2%, ab 2004 1,429% Pensionsanspruch erworben.

b) Dienstesintritt nach dem 30.4.1995:

Für die ersten 15 Beitragsjahre werden 50%, für jedes weitere Jahr bis 2003 werden je 2%, ab 2004 1,667% Pensionsanspruch erworben.

c) Dienstesintritt nach dem 31.12.2004:

Die Pensionsberechnung erfolgt wie im ASVG – es gibt keine extra Beamtenregelung.

Valorisierung der Pensionen

„Ab 2026 werden alle neuen Pensionen bei ihrer ersten Anpassung einheitlich um 50 % des Anpassungsfaktors erhöht, unabhängig davon, in welchem Monat der Pensionsantritt erfolgte“ (oesterreich.gv.at)

Pensionssicherungsbeitrag (§ 13a PG): Von Beamt:innen-Ruhegenüssen wird ein Pensionssicherungsbeitrag von **2,3 %** abgezogen (2,1 %, wenn die Pension schon vor 1999 begonnen hat). Seit 2004 kommt ein **Zusatzbeitrag von 1 %** dazu; er verringert sich um ein Drittel für jedes Jahr, das du im Dienst geblieben bist, obwohl du die Voraussetzungen für den Korridor (§ 15c BDG) schon erfüllt hast. Für Pensionsteile über 150 % der Höchstbeitragsgrundlage gelten statt dessen 10 %, 20 % bzw. 25 %.

4.3. Nachkaufen von Pensionszeiten

Die Beträge sind hoch! [Nachkauf \(pv.at\)](#)

2026: € 1.580,04/Monat (2027: noch nicht veröffentlicht) 2025: € 1.470,60/Monat 2024: € 1.381,68/Monat 2023: € 1.333,80/Monat 2012: € 964,44/Monat

Rücktritt/Rückgängigmachen: geht nur bei den Nachkäufen von vorher beitragsfrei angerechneten Schul-/Studienzeiten bei vor 1.7.1988 Pragmatisierten. Seit 1.7.2012 können Nachkäufe auch teilweise rückgängig gemacht werden. Keine Rückabwicklung gibt es für Nachkäufe von vorher von der Anrechnung ausgeschlossenen Schul-/Studienzeiten (bei Pragm. ab 7/88). Bei Pragmatisierungen bis 1988 wurden die Zeiten beitragsfrei angerechnet – gelten für Pensionskorridor, jedoch nicht für Hacklerregelung. Da der Nachkauf eines Jahres so wirkt, als wäre 1 Jahr mit der Höchstbeitragsgrundlage (2026: 6.930 Euro brutto Monatslohn) gearbeitet worden, erhöht der Nachkauf die Pension und wenn dafür auch ein Jahr länger Pension bezogen werden kann, ist das wirtschaftlich nicht unsinnig, wenn jemand über 62 ist und nicht mehr arbeiten will, aber keine 40 Versicherungsjahre hat. Der Nachkauf kann in Raten bis zum Pensionsantritt bezahlt werden und wirkt als Pensionsbeitrag steuermindernd, kostet also netto je nach Grenzsteuersatz nur rund 60 % (Grenzsteuersatz 40 %) bzw. 50 % (Grenzsteuersatz 50 %).

4.4. Ehestmögliche Pensionierung

Für alle Pragmatisierten und männlichen ASVG-Versicherten gilt das normale Antrittsalter von 65 Jahren. Für weibliche ASVG-Versicherte gilt ein Pensionsalter von 60 Jahren. Diese Regelung läuft schrittweise aus. Frauen, die bis 31.12.1963 geboren sind, haben ein Pensionsantrittsalter von 60 Jahren. Das Pensionsantrittsalter erhöht sich in Halbjahresschritten. Frauen, die ab dem 1. Juli 1968 geboren sind, müssen bis 65 Jahre arbeiten.

Regelpensionsalter Frauen (ASVG/APG) nach Geburtsdatum:

Geburtsdatum	Regelpensionsalter
bis 31.12.1963	60
1.1.–30.6.1964	60,5
1.7.–31.12.1964	61
1.1.–30.6.1965	61,5
1.7.–31.12.1965	62
1.1.–30.6.1966	62,5
1.7.–31.12.1966	63
1.1.–30.6.1967	63,5
1.7.–31.12.1967	64
1.1.–30.6.1968	64,5
ab 1.7.1968	65

Quelle: oesterreich.gv.at – Regelpension für Frauen

Ausnahme Entpragmatisierung („Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis“):

Nach einer Entpragmatisierung bekommst du die Pension nach APG/ASVG. Die aus dem Beamtendienst übertragenen Versicherungszeiten zählen dafür aber erst **ab dem 61. Monat nach dem Austritt** – außer du hast bereits das Antrittsalter für die Korridor pension erreicht (62, für ab 1964 Geborene schrittweise 63 Jahre) (§ 313 Abs. 2 ASVG).

Für Frauen heißt das: Ein Regelpensionsalter unter dem Korridoralter (z. B. 60,5 oder 61 Jahre) kann nach einer Entpragmatisierung nur genutzt werden, wenn seit dem Austritt mindestens 5 Jahre vergangen sind. Für Frauen, deren Regelpensionsalter ohnehin beim Korridoralter oder darüber liegt (das sind alle ab dem 2. Halbjahr 1965 Geborenen), spielt die Wartezeit praktisch keine Rolle mehr. Bitte lass dich vor einem Austritt unbedingt beraten!

Hacklerregelung

Männliche VL müssen 45 Beitragsjahre (540 Beitragsmonate) aufweisen und können ab 62 in die Langzeitversichertenpension gehen. Zeiten einer Präsenz-/Zivildienstleistung werden statt wie früher mit bis zu 12 Monaten mit bis zu 30 Monaten als beitragsgedeckte Zeit berücksichtigt. Für Frauen gilt ebenfalls 540 Monate; das Mindestalter steigt schrittweise (Jg. 1964: 60,5 ... ab 1.7.1965: 62). Bis zu 60 Monate Kindererziehung zählen mit. Abschlag 4,2 % pro Jahr. (oesterreich.gv.at)

4.5. Teilpension

Seit 1. Jänner 2026 kann man bei erfüllttem Pensionsanspruch in Teilzeit gehen und zum Teilzeitgehalt bereits einen Teil der Pension beziehen. Voraussetzung ist, dass alle Anspruchsvoraussetzungen für die Pension erfüllt sind und der Dienstgeber zustimmt (§ 50g BDG – gilt laut § 5 VBG auch für Vertragsbedienstete –, § 46c LDG, § 2 LVG, § 4a APG).

Die Arbeitszeit muss um mindestens 25 % und höchstens 75 % reduziert werden. Für den nicht in Anspruch genommenen Teil der Pension werden weiterhin Versicherungszeiten und Beitragsgrundlagen gesammelt, dieser Teil der Pension steigt also. Für den in Anspruch genommenen Pensionsanteil wird das Pensionskonto geschlossen; daraus wird die Teilpension berechnet und monatlich ausbezahlt ([Info pv.at](#)).

Da Lehrer:innen in ganzen Unterrichtsstunden arbeiten und Prozentsätze daher nicht genau erreicht werden können, legt [§ 213 BDG](#) Bandbreiten fest:

Herabsetzung lt. § 4a APG , § 20d VBG	Weiterarbeit in % lt. § 213 BDG , § 37 VBG (pd) , § 90 VBG (altes Dienstrecht) , § 46c LDG , § 2 LVG	Teilpension in %
25 %	65 % – 75 %	25 %
50 %	45 % – 55 %	50 %
75 %	25 % – 35 %	75 %
	Pensionskonto wächst weiter	Pensionskonto wird geschlossen, Abschläge durch Korridor bleiben bestehen

Lehrpersonen dürfen nicht zu mehr Unterricht verpflichtet werden als vereinbart; das Ausmaß wird in ganzen Unterrichtsstunden ermittelt. Supplierungen nach [§ 61 Abs. 8 GehG](#) sind jedoch erlaubt ([§ 90 VBG](#), [§ 2 LVG](#)).

Ablauf für Beamt:innen ([§ 50g BDG](#), [§ 46c LDG](#))

- Spätestens **6 Monate** vor Beginn der Teilpension den Antrag stellen.
- Eine Nichtgewährung ist innerhalb von längstens zwei Monaten schriftlich mitzuteilen.
- **Achtung:** Wird die Teilzeit **nicht** genehmigt, gilt der Antrag auf Herabsetzung binnen eines Monats nach Zugang der Mitteilung als schriftliche Erklärung, in den Ruhestand versetzt werden zu wollen (GÖD-Info vom 12.12.2025). Wer in diesem Fall lieber voll weiterarbeiten will, muss den Antrag nach der Ablehnung rasch widerrufen!

Ablauf für Vertragsbedienstete ([Info Sozialministerium](#))

- Anspruchsberechtigung bei der Pensionsversicherung prüfen lassen.
- Teilzeitantrag mit Hinweis auf die Teilpension im Dienstweg an die Bildungsdirektion stellen.
- Nach Genehmigung Antrag an die Pensionsversicherungsanstalt stellen ([Pensionsversicherungsanstalt](#)).
- Die Teilpension beginnt mit dem vereinbarten Termin.

Steuer ([FAQ BMF Teilpension](#))

Gehalt und Teilpension werden getrennt versteuert. Weil jeder der beiden Bezüge niedriger ist als das bisherige Gehalt, wird beim laufenden Lohnsteuerabzug zu wenig Steuer einbehalten. Es besteht daher Pflicht zur Arbeitnehmer:innenveranlagung, und es kommt in der Regel zu einer Nachzahlung und zu Vorauszahlungen.

Sozialversicherung und Pension ([Pensionsversicherungsanstalt](#))

Für den weiterhin aktiven Anteil erhöht sich die spätere Pension, für den in Anspruch genommenen Teil wird das Pensionskonto geschlossen. Wer einmal Teilpension bezieht, kann keine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension mehr erhalten. Bei vorzeitiger Alterspension werden Abschläge berechnet; diese bleiben für den Anteil der Teilpension bestehen.

Abfertigung ([§ 84 Abs. 4c VBG](#))

Für die Abfertigung gilt das letzte Beschäftigungsausmaß vor der Teilpension.

Jubiläumswendung ([§ 20c GehG](#), [§ 22 VBG](#))

Für eine während der Teilpension anfallende Jubiläumswendung gilt bei Vertragslehrer:innen die bei Teilzeit übliche Regelung: Die Höhe berechnet sich aus dem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß der gesamten Dienstzeit (also bis zu 40 Jahre). Wer fast immer vollbeschäftigt war, merkt daher kaum einen Unterschied.

4.6. Pensionskassenregelung

Für alle, die mindestens 1 Jahr in einem Bundesdienstverhältnis stehen oder Landeslehrer:in sind, wird ein Konto bei der Bundespensionskasse AG eingerichtet. Der Dienstgeber zahlt darauf 0,75% des Bezuges (inkl. Sonderzahlungen/ Nebengebühren/ Zulagen) ein.

Als Dienstnehmer:in kann man freiwillig einzahlen – entweder monatlich bis zu 0,75% des Bezugs oder maximal 1000 Euro jährlich (in Form von monatlichen Lohnabzügen von 83,33 Euro). Infos:

[Bundespensionskasse – Infos für Bundes- und Landeslehrer:innen](#)

4.7. Korridorpension und Pensionsanpassung ab 2026

Im Juni 2025 wurden im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2025 Änderungen für Personen beschlossen, die ab dem 1. Jänner 1964 geboren worden sind: Das Mindestalter für die Korridorpension steigt pro Geburtsquartal um 2 Monate von 62 auf 63 Jahre, die erforderlichen Versicherungsmonate von 480 auf 504 (42 Jahre). Der Abschlag beträgt im ASVG 0,425 % pro Monat (5,1 % pro Jahr). Für Beamt:innen gilt nach [§ 15c BDG](#) in der Fassung ab 1.1.2026: frühestens mit 63 und 504 Monaten ruhegenussfähiger Gesamtdienstzeit (Kindererziehung verringert um bis zu 6 Monate je Kind). § 15c BDG selbst enthält **keine** Übergangsstaffel nach Geburtsquartal wie das ASVG (Tabelle unten). Ob für ab 1964 geborene Beamt:innen eine Übergangsbestimmung greift, bitte im Einzelfall bei der Dienstbehörde bzw. der GÖD nachfragen.

Geburtsdatum	frühestes Alter	Versicherungsmonate
bis 31.12.1963	62	480
1. Quartal 1964	62 J. 2 M.	482
2. Quartal 1964	62 J. 4 M.	484
3. Quartal 1964	62 J. 6 M.	486
4. Quartal 1964	62 J. 8 M.	488
1. Quartal 1965	62 J. 10 M.	490
ab 2. Quartal 1965	63	492, danach +2 pro Quartal
ab 1.10.1966	63	504 (= 42 Jahre)

Quelle: oesterreich.gv.at – [Korridorpension](#). Weitere Infos ([GÖD-Info: Änderung bei der Korridorpension und Pensionsanpassung](#))

Eine Übersicht über mögliche Pensionsantrittsvarianten und ein Lernvideo zum Pensionsrecht findet ihr auf [GÖD – Lernvideo Pensionsvarianten](#)

4.8. Pensionsanpassung 2026 und 2027

Pensionsanpassung 2027 (beschlossen mit dem Budgetbegleitgesetz 2027–2028, § 823 ASVG)

Gesamtpensionseinkommen bis € 6.930 werden um 2,95 % erhöht, darüber um einen Fixbetrag von € 204,44. Laut Parlamentskorrespondenz gilt dies auch für Beamtenpensionen. ([Parlamentskorrespondenz Nr. 565/2026](#))

Pensionsanpassung 2026

Gesamtpensionseinkommen bis € 2.500 wurden um 2,7 % erhöht, darüber um einen Fixbetrag von € 67,50. Neupensionen ab 2026 erhalten bei der ersten Anpassung 50 % des Anpassungsfaktors (siehe 4.2.2). ([Sozialministerium](#))

Teil 2: Dienst- und Besoldungsrecht, Personalvertretungsrecht

5. Lehrer:innen und Behörden

5.1. Bundesministerium für Bildung BMB

Die genaue Aufgabenverteilung des BMB ist auf [Website des BMB](#) zu finden. Bundesminister ist Christoph Wiederkehr, MA. Die Bezeichnung des Bildungsministeriums war bis 31.3.2025 „Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung“ BMBWF und wird in Erlässen und Verordnungen als solches zitiert.

Geschäftseinteilung: [BMB – Geschäftseinteilung](#)

Kabinetts des Bundesministers, Generalsekretär, Sektionsleitungen, Datenschutzbeauftragte, Koordination Menschenrechte, Gleichbehandlungsfragen, Mobbingprävention, Ombudsstelle für Studierende

Bildungsminister:in: politische Verantwortung für die Führung des Ressorts und die Bildungspolitik

Organigramm/Sektionen: Das BMB unterteilt sich in Sektionen mit spezialisierten Arbeitsaufgaben. Dem BM direkt unterstellt ist der **Generalsekretär Alexander Huber, BA MA MBA** (Stand Organigramm 1.5.2026)

Ombudsstelle für Schulen: Mag.a Angela Weilguny

Präsidialsektion (Präsidialagenden, Digitalisierung): Mag. Martin Netzer, MBA

Gruppe Präs/A: Personal und Recht – Mag.a Simone Hoffmann

Gruppe Präs/B: IT, Digitalisierung und Medien – Mag. Martin Bauer, MSc

Sektion I (Allgemeinbildung und Berufsbildung): Doris Wagner, BEd MEd

Gruppe I/A: AHS, Inklusion, Diversitymanagement, Sprachliche Bildung, Minderheitenschulwesen, Psychosoziale Unterstützung – Mag. Dr. Markus Benesch

Gruppe I/B: Berufsbildende Schulen, Schulversuche, Schulaufsicht, Zentrallehranstalten, europ. Berufsbildungspolitik – Mag.a Karoline Meschnigg

Gruppe I/C: ESF, überfachliche Kompetenzen, ganztägige Schulformen, Schulpartnerschaft, Schulsport, Kunst, Kultur und Kreativität an Schulen – Mag.a Kristina Mandl

Sektion II (Personalentwicklung, Pädagogische Hochschulen, Schulerhaltung und Legistik):

Mag.a Margareta Scheuringer

Gruppe II/A: Personalcontrolling, Legistik und Schulrecht – Ing. Mag. Christian Krenthaller Gruppe II/B: Steuerung PH, Elementarpädagogik, Sachaufwand Bundesschulen und Förderungen – Mag.a Dr.in Alina Kissner-Schmidt, MA MA

Gruppe II/C: Personalmanagement für den nachgeordneten Bereich: Mag. Dr. Friedrich Fröhlich

Sektion III (Bildungsentwicklung und Bildungsmonitoring): Ing. Mag. Andreas Thaller

Weitere Zuständigkeiten sind in der [Geschäfts- und Personaleinteilung](#) geregelt.

Im Rahmen der [Schulpartnerschaft](#) im Bereich des BMB sind weiters der **Elternbeirat** (Elterngremium zur Beratung des BMB) und die **Bundesschüler:innen-Vertretung – BSV** (Interessensvertretung der Schüler:innen, Beratung des BMB) angesiedelt.

5.2. Organisation der Bildungsdirektion

Gesetzliche Grundlagen waren bis 31.12.2013 [die Bundesverfassung \(Art. 81a\)](#) und bis 31.12.2018 das [Bundes-Schulaufsichtsgesetz](#) (deshalb im Rechtsinformationssystem mit „Diese Fassung ist nicht aktuell“ markiert). Seit 1.1.2019 gilt das [Bildungsdirektionen-Einrichtungsgesetz – BD-EG](#).

5.2.1. Organe der Bildungsdirektion

Bildungsdirektor:in: (auf 5 Jahre bestellt) – nach Ausschreibung im Einvernehmen von Landeshauptmann/-frau und Bildungsminister:in. Beide können der Bildungsdirektion Weisungen erteilen. Der/die Bildungsdirektor:in leitet die Begutachtungskommission bei Schulleitungsbestellungen (siehe 5.3.6).

Präsident:in (nur wenn Land diese Funktion will)

Leiter:in des Präsidialbereichs, zuständig vor allem für Recht, Personalmanagement und Budget

Leiter:in des pädagogischen Dienstes (Schulaufsicht, Schulpsychologie, Fachbereich Inklusion, Diversität und Sonderpädagogik – FIDS)

Schulqualitätsmanager:innen

Diese arbeiten unter der Leitung des Bereichs Pädagogischer Dienst der Bildungsdirektion in Schulaufsichtsteam in den Bildungsregionen oder im Fachstab in der Bildungsdirektion.

Aufgaben: Aufsicht über Erfüllung der Aufgabe der österreichischen Schulen, Sicherstellung der Implementierung von Reformen und Entwicklungsvorhaben, Mitwirkung am Qualitätsmanagement und an der schularten- und standortbezogenen Schulentwicklung, Qualität-Controlling, strategische Personalführung auf Ebene der Schul(cluster)-Leitungen, Bereitstellung pädagogischer Expertise an Schnittstellen und Krisen- und Beschwerdemanagement im Eskalationsfall

Zudem haben sie die Verantwortung für die Fachaufsicht über Schul(cluster)-Leitungen in deren Aufgabenbereich.

5.2.2. Aufgabenbereiche der Bildungsdirektion

Bildungsdirektionen haben insbesondere folgende Aufgaben:

als Schulbehörde: Aufsicht und Überwachung von Schulpflichtgesetz, Schulzeitgesetz, Schulunterrichtsgesetz, Schulorganisationsgesetz

als Dienstbehörde: zuständig in allen Dienst- und Besoldungsangelegenheiten

als Vertragspartner bei Anmietungen

Mitwirkung der Bildungsdirektion bei der Haushaltsführung des Bundes

Abwicklung der Schülerbeihilfen und Schüler:innenunterstützungen

5.2.3. Schulcluster

Schulen können im organisatorischen Verbund als **Schulcluster** geführt werden – auch Landes- und Bundesschulen gemeinsam (§ 8f SchOG). Cluster mit **mehr als 1.300 Schüler:innen** oder **mehr als drei Schulen** brauchen die Zustimmung der betroffenen Zentralkomitees der Lehrer:innen (§ 8g SchOG).

Schulcluster sollen gebildet werden, wenn

- die Schulen nicht weiter als fünf Straßenkilometer voneinander entfernt sind **und**
- an einer dieser Schulen weniger als 200 (AHS, BMHS) bzw. 100 (APS) Schüler:innen sind **und**
- an einer Schule die Schüler:innenzahl in den letzten 3 Jahren tendenziell und merklich sinkt.

Auch ohne diese Voraussetzungen können Schulcluster von Amts wegen oder auf Anregung der Schulleitung oder der Personalvertretung (AHS, BMHS: DA; APS: ZA) gebildet werden, wenn die **Schulkonferenzen** aller betroffenen Schulen nach Beratung mit SGA bzw. Schulforum **zustimmen** und ein Entwurf eines pädagogischen und organisatorischen Clusterplans vorliegt. An APS ist immer auch die Zustimmung des Schulerhalters erforderlich; im Organisationsplan ist die Umwandlung frei werdender Verwaltungsstunden von Lehrpersonen in Verwaltungspersonal vorzusehen.

Clusterleitung und Bereichsleitungen: Die Clusterleitung hat die Aufgaben einer Schulleitung. Bereichsleitungen erhalten eine Minderung der Unterrichtsverpflichtung: bei 201 bis 700 Schüler:innen 2 (AHS, BMHS) bzw. 1 bis 4 (APS) Wochenstunden, bei 701 bis 1.500 Schüler:innen 5 bis 8 und ab 1.501 Schüler:innen 9 bis 11 Wochenstunden. Diese Obergrenzen können in begründeten Fällen überschritten werden, wenn die Ressourcen vorhanden sind.

Aufgaben der Bereichsleitung (nach den Vorgaben der Clusterleitung und laut Organisationsplan):

- pädagogischer Support für alle Schulpartner am Standort und akutes Krisenmanagement,
- Mitarbeit im Qualitätsmanagement des Clusters,
- Dienstenteilung bei akuten Absenzen am Standort,
- Einführung neuer Lehrpersonen.

Freistellungsstunden können für Bereichsleitung, Schulleitung, Administration sowie für pädagogisch-didaktische Projekte oder Projekte der Unterrichtsorganisation und Schulentwicklung verwendet werden.

Zum **Schulclusterbeirat** siehe 7.7.

5.3. Dienstrecht: Vom Wollen, Können und Müssen

5.3.1. Dienstpflichten der Lehrperson

Für Lehrer:innen gelten folgende Rechtsvorschriften:

Vertragsbedienstete Bundeslehrer:innen: Vertragsbedienstetengesetz VBG sowie §§ 43 bis 47 und §§ 53 bis 59 Beamtendienstrechtsgesetz BDG

Landesvertragslehrer:innen: Landesvertragslehrpersonengesetz LVG

Beamt:innen an Bundesschulen: Beamtendienstrechtsgesetz BDG

Beamt:innen an Landesschulen: Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz LDG

Der [§ 5 VBG](#) regelt, welche Paragraphen des BDG auch für Vertragsbedienstete gelten. Laut [§ 2 \(4\) LVG](#) gilt wiederum der Abschnitt I des VBG mit aufgezählten Ausnahmen auch für Landesvertragslehrpersonen. Aus diesem Grund fehlen zum Teil Angaben aus dem VBG und dem LVG, in diesen Fällen sind das BDG und das LDG anzuwenden.

5.3.1.1. Allgemeine Dienstpflichten

[§ 5 VBG § 8 LVG § 43 BDG](#)

- Dienstliche Aufgaben und die Amtsführung sind unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und unparteiisch zu besorgen
- Durch sein Verhalten das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung zu erhalten. Neu seit 10.10.2024 im BDG: „...Dabei hat sie oder er tatsächliche und vermeintliche Interessenskonflikte zu vermeiden ...“
[§ 43 BDG](#)
- Unparteilichkeit der Amtsführung
- [§ 29 LDG](#): „Der Landeslehrer hat um seine berufliche Fortbildung bestrebt zu sein.“ Auch hier neu seit 10.10.2024 die Vermeidung der Interessenskonflikte

Amtsverschwiegenheit -> Geheimhaltung -> Informationsfreiheitsgesetz

Am 1.9.2025 ist das Informationsfreiheitsgesetz [IFG](#) in Kraft getreten und regelt die Geheimhaltung von Informationen neu. Auch im Beamtendienstrechtsgesetz wird nicht mehr von Amtsverschwiegenheit, sondern von Geheimhaltung gesprochen. Das Beamtendienstrechtsgesetz ist laut [§ 5 VBG](#) auch für Vertragsbedienstete anzuwenden.

Die/der Bedienstete hat alle Informationen, die sie/er im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit erfährt, geheim zu halten. Ausnahmen sind im Gesetz aufgezählt, z. B. wenn es zur Wahrung überwiegender berechtigter Interessen eines anderen erforderlich und verhältnismäßig ist. Alle berechtigten Interessen (insb. Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit und Geheimhaltung) sind gegeneinander abzuwägen. [§ 33 LDG § 46 BDG, § 6 IFG](#) Die Geheimhaltungspflicht gilt auch Lehrer:innen an Privatschulen [§ 214 BDG, § 10 LVG](#)

Abwesenheit vom Dienst [§ 7 VBG § 35 LDG § 51 BDG](#)

Der Grund einer Abwesenheit muss unverzüglich der Schulleitung gemeldet werden (mit Rechtfertigung). Bei einer Dienstverhinderung von mehr als drei Tagen: Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über Beginn der Krankheit und Angabe der voraussichtlichen Dauer.

Schulleitung kann eine ärztliche Bestätigung auch bei einer kürzer dauernden Krankheit (Verhinderung) verlangen.

5.3.1.2. Aufgaben der Lehrpersonen

(SchUG §§ 17 - 24 und [§§ 51 - 57](#))

Die Lehrperson hat das Recht und die Pflicht, an der Gestaltung des Schullebens mitzuwirken. Ihre Hauptaufgabe ist die Unterrichts- und Erziehungsarbeit. Sie hat demnach den Unterricht sorgfältig vorzubereiten.

Der Lehrperson obliegen unterrichtliche, erzieherische und administrative Tätigkeiten. Darüber hinaus hat sie erforderlichenfalls die Funktionen eines Klassenvorstandes, einer Werkstättenleitung, eines Kustodiats sowie eines Mitgliedes einer Prüfungskommission zu übernehmen und an Konferenzen teilzunehmen.

Die Lehrperson hat entsprechend der jeweiligen Diensterteilung (Stundenplan) die Schüler:innen innerhalb der Schule sowie bei allen Schulveranstaltungen innerhalb und außerhalb des Schulhauses zu beaufsichtigen, soweit dies nach dem Alter und der geistigen Reife der Schüler:innen erforderlich ist.

Ausbildung und Fortbildung [§ 40 VBG § 40a \(12\) VBG § 8 LVG § 29 LDG § 58 BDG § 51 \(2\) SchUG](#) Wenn es dienstrechtliche Interessen erfordern, hat die Lehrperson an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Vertragslehrpersonen im pädagogischen Dienst müssen auf Anordnung Fortbildungsveranstaltungen im Ausmaß von 15 Stunde pro Schuljahr in der unterrichtsfreien Zeit besuchen.

Befangenheit

Bei Befangenheit (Hemmung einer unparteiischen EntschlieÙung durch unsachliche psychologische Motive) muÙst du deine Vertretung veranlassen (z. B. bei verwandten Schüler:innen) [§ 7 AVG § 47 BDG](#) (gilt auch für VBG) [§ 34 LDG](#)

Dienstaufsichtsbeschwerde ist ein Begriff aus dem deutschen Rechtswesen (nicht aus dem BDG), wird aber auch bei uns verwendet: Wenn z. B. eine Schulleitung ihre Pflichten verletzt, kann eine Lehrperson darüber direkt (ohne Dienstweg) der Bildungsdirektion berichten, sich beschweren (siehe auch PVG: PVAB).

Dienstplichten der Dienststellenleitung (auch Lehrpersonen) § 5b VBG § 16 LVG § 32 LDG § 45 BDG Beachtung der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben der Mitarbeitenden. Anleitung, Weisung, Beseitigung von Missständen, Einhaltung der Dienstzeit usw.

Bei Verdacht auf strafbare Handlungen muss Anzeige erstattet werden.

Dienstplichten gegenüber der Schulleitung – Weisungen § 44 BDG § 30 LDG

Du hast deine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen zu befolgen. Das Weisungsrecht des BDG gilt nach § 5a VBG auch sinngemäß für Vertragsbedienstete.

Nur Weisungen durch unzuständige Organe oder Weisungen, die gegen strafrechtliche Vorschriften verstoßen, können abgelehnt werden.

Bei Bedenken gegen eine Weisung musst du sie vor der Befolgung der bzw. dem Vorgesetzten mitteilen (Mitteilungspflicht). Die bzw. der Vorgesetzte muss die Weisung dann schriftlich erteilen, widrigenfalls gilt sie als zurückgezogen!

Gegen schriftliche Weisungen kann Einspruch erhoben werden („remonstrieren“)

Dienstplichtverletzung

Beamte:innen, die schuldhaft ihre Dienstplichten verletzen, werden nach dem Disziplinarrecht (§§ 91 ff BDG bzw. §§ 69 ff LDG) zur Verantwortung gezogen. Disziplinarstrafen sind Verweis, Geldbuße, Geldstrafe und Entlassung. Darüber entscheidet bei Bundeslehrer:innen seit 2020 die **Bundesdisziplinarbehörde** (sie hat die früheren Disziplinarkommissionen ersetzt), bei Landeslehrer:innen die landesgesetzlich eingerichtete Disziplinarbehörde. Ablauf und Rolle der Personalvertretung: siehe 5.11.

Das BDG ist für Vertragsbedienstete hier nicht anzuwenden, für Vertragsbedienstete kommen Erteilung einer Ermahnung, Versetzung an eine andere Dienststelle, Kündigung oder Entlassung in Frage (siehe 5.11.6 sowie §§ 30 ff VBG).

Dienstweg § 54 BDG § 38 LDG

Lehrer:innen haben „Anbringen“ (Anträge, Gesuche, Beschwerden ...), die sich auf ihr Dienstverhältnis oder auf ihre dienstlichen Aufgaben beziehen, bei der Schulleitung als unmittelbarer Dienstvorgesetzter einzubringen. Diese hat das Anbringen unverzüglich an die zuständige Stelle weiterzuleiten.

Von der Einbringung im Dienstweg darf bei Gefahr im Verzug dann abgesehen werden, wenn die Einhaltung des Dienstweges der Lehrkraft nicht zumutbar ist (z. B. wenn es sich auf den Vorgesetzten bezieht).

Dienstzeit

Das Arbeitszeitgesetz gilt für Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten gemäß § 1 (2) lit. 6 AZG nicht!

Die Dienstzeit wird durch einen Dienstplan geregelt. Hauptelement des Dienstplanes ist für Lehrpersonen der Stundenplan. Die Unterrichtsstunden sind genau nach Stundenplan einzuhalten. Veränderungen können nur nach Zustimmung durch AV / Direktion und im Einvernehmen mit dem Dienststellenausschuss (soweit sich die Änderung über einen längeren Zeitraum bzw. auf mehrere Bedienstete bezieht) erfolgen (Änderung des Dienstplanes). § 9 (2) b PVG

Lehrer:innen können (§ 49 BDG) dazu angehalten werden, ihre Tätigkeit über die sich aus dem Dienstplan ergebende Dienstzeit hinaus auszudehnen. Sprechstunden, Supplierungen, Beratungen, Konferenzen, Prüfungen bilden einen Bestandteil des normalen Dienstplanes. Die Nichteinhaltung kann disziplinar verfolgt werden.

Die Arbeitszeitrichtlinie der EU (2003/88/EG) verlangt jedoch von den Mitgliedstaaten unter anderem

- eine Ruhepause während der Arbeitszeit, wenn mehr als 6 Stunden gearbeitet wird
- eine mindestens 11-stündige Ruhepause innerhalb jeder 24-Stunden-Periode

Die Richtlinie gilt laut „Mitteilung zu Auslegungsfragen“ der EU-Kommission (2023/C 109/01) für alle privaten oder öffentlichen Tätigkeitsbereiche (u. a. verwaltungsmäßige, dienstleistungs- oder ausbildungsbezogene sowie kulturelle und Freizeitaktivitäten). Mitgliedstaaten dürfen zwar für bestimmte Arbeitnehmer:innengruppen und bestimmte Sektoren abweichen (z. B. Polizei, Katastrophenschutz), Unterricht oder Schule werden bei den Ausnahmen von den Ruhezeiten jedoch nicht genannt.

Geschenkkannahme (§ 59 BDG, § 41 LDG)

Eine Geschenkkannahme für sich oder einen Dritten ist im Hinblick auf die amtliche Stellung verboten. Orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten gelten nicht als Geschenk. Ehrengeschenke dürfen angenommen werden. Die Dienstbehörde muss jedoch davon verständigt werden.

Lehrverpflichtung

Das Ausmaß einer vollen Lehrverpflichtung für Beamt:innen und Lehrer:innen im Altrecht ist im Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz mit 20 Wochenstunden festgelegt, wobei Unterrichtsgegenstände der verschiedenen Lehrverpflichtungsgruppen unterschiedliche Werte zwischen 0,75 und 1,167 betragen [§ 2 BLVG](#)

Meldepflicht ([§ 53](#) und [§ 215 BDG](#), [§ 37 LDG](#))

Wird dir bei der Ausübung deines Dienstes der begründete Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung bekannt, so ist dies unverzüglich der Schulleitung zu melden.

Du musst der Schulleitung melden: Namensänderung, Standesänderung, Verlust der öst. Staatsbürgerschaft, Wohnsitzänderung, Verluste von Befähigungen, des Dienstausweises und sonstiger Sachbehalte. Neu seit 10.10.2024: „insbesondere der Lenkerberechtigung“

Mobbingverbot [§ 29a LDG](#) [§ 43a BDG](#)

Lehrpersonen haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Nebenbeschäftigungen ([§ 56](#) und [§ 216 BDG](#), [§ 40 LDG](#))

Nebenbeschäftigung ist jede Beschäftigung, die jemand außerhalb seines Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt. Nebentätigkeiten sind Tätigkeiten für den Bund (fallen nicht unter Nebenbeschäftigung).

Die Nebenbeschäftigung darf die Lehrperson an ihrer Dienstleistung nicht hindern. Jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ist sofort zu melden. Vorgang: Formular ausfüllen und im Dienstweg an die Bildungsdirektion schicken.

Änderungen oder Ende der Nebenbeschäftigung sind ebenfalls zu melden. Keinesfalls ist aber im Gesetz (BDG § 56, gilt auch für VL) eine jährlich wiederkehrende Meldung vorgesehen.

Eine Tätigkeit im Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in einem sonstigen Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des privaten Rechts ist zu melden.

Geheimhaltung, Meldepflichten und Nebenbeschäftigung sind fast gleichlautend im [§ 10 LVG](#) geregelt.

Supplierungen:

Jede Lehrperson hat im Rahmen ihrer bezahlten Arbeitszeit auch Vertretungsstunden (Supplierungen) ohne gesonderte Vergütung zu leisten. Wie viele, hängt von Schulart und Dienstrecht ab (bei Teilbeschäftigung jeweils anteilig):

- **Bundesschulen, altes Dienstrecht:** die erste Vertretungsstunde jeder Woche und zehn weitere im Unterrichtsjahr ([§ 61 Abs. 8 GehG](#))
- **Pflichtschulen (APS), altes Dienstrecht:** 20 Stunden pro Unterrichtsjahr ([§ 43 Abs. 3 Z 3 LDG](#))
- **Pädagogischer Dienst (pd):** 24 Stunden pro Unterrichtsjahr ([§ 47 Abs. 4 VBG](#), [§ 23 LVG](#))

Erst darüber hinaus gibt es einen Fixbetrag pro Stunde. Reihenfolge der Anrechnung, Beträge und Sonderfälle: siehe **Kapitel 2.2.1** und **8.2.3.2**.

5.3.2. Pflichten von Schulleiterinnen und Schulleitern insb. in der APS

Was sollen und was dürfen Schulleiter:innen tun? Die Aufgaben sind vielfältig, aber nicht uneingeschränkt.

Pflichten der Leitung an Pflichtschulen ([§ 32 LDG](#), Kurzfassung):

- die Funktionspflichten gewissenhaft erfüllen und darauf achten, dass alle Lehrpersonen ihre Aufgaben gesetzmäßig sowie zweckmäßig, wirtschaftlich und sparsam erfüllen; anleiten, erforderlichenfalls Weisungen erteilen, Fehler und Missstände abstellen, für die Einhaltung der Dienstzeit sorgen und das dienstliche Fortkommen der Lehrpersonen nach ihren Leistungen fördern (Abs. 1 und 2);
- den begründeten Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden Straftat, die den Wirkungsbereich der Schule betrifft, unverzüglich der zur Anzeige berufenen Stelle melden ([§ 78 StPO](#)). Keine Meldepflicht besteht, wenn die Meldung eine Tätigkeit beeinträchtigen würde, die ein persönliches Vertrauensverhältnis voraussetzt, oder wenn die Strafbarkeit durch Schadensbereinigung bald wegfallen wird (Abs. 3 und 3a);
- in der Regel während der Unterrichtszeit in der Schule anwesend sein und bei Abwesenheit für die Vertretung vorsorgen (Abs. 4);

- eine Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung erstellen; die Leitung kann zu Bewerbungen Stellung nehmen und Vorschläge machen (Abs. 5);
- mit jeder Lehrperson regelmäßig (einzeln oder in Kleingruppen) Gespräche über die Fort- und Weiterbildung der nächsten drei Schuljahre führen; das Ergebnis wird schriftlich festgehalten, von beiden unterschrieben, und die Lehrperson erhält eine Ausfertigung (Abs. 6).

Aufgaben der Schulleitung an allen Schulen (§ 56 SchUG, Kurzfassung):

- zuständig für alle Angelegenheiten nach dem SchUG, soweit nicht andere Organe zuständig sind; unmittelbare:r Vorgesetzte:r aller Lehrpersonen und sonstigen Bediensteten (Abs. 1 und 2);
- Schulleitung und -management, Qualitätsmanagement, Schul- und Unterrichtsentwicklung, Führung und Personalentwicklung, Außenbeziehungen und Öffnung der Schule; externe Evaluationen ermöglichen und ihre Ergebnisse nutzen (Abs. 2);
- Lehrpersonen in ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit beraten und sich vom Stand des Unterrichts und den Leistungen der Schüler:innen überzeugen (Abs. 3);
- für die Einhaltung der Rechtsvorschriften und Weisungen, die Führung der Amtsschriften und die Ordnung in der Schule sorgen, die **Diensteinteilung für die Aufsicht** (§ 51 Abs. 3 SchUG) treffen und Mängel an Gebäude und Einrichtung dem Schulerhalter melden (Abs. 4);
- dienstrechtliche Pflichten bleiben unberührt; Stellvertretung, Lehrpersonen zur Unterstützung der Leitung, Leitung des Betreuungsteils ganztägiger Schulformen und Bereichsleitungen im Schulcluster unterstützen die Leitung (Abs. 5 bis 9).

Verminderung der Unterrichtsverpflichtung/Freistellung von Schulleiter:innen § 51 LDG

Schulleiter:innen erhalten für ihre Tätigkeit Verminderungsstunden. Die Zahl der Stunden ist von der Klassenzahl abhängig. Integrierte Vorschulklassen, Deutschförderklassen, Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf, Gruppen mit ganztägiger Betreuung bringen ebenfalls Verminderungsstunden. Überschreitet die Zahl der Verminderungsstunden die Lehrverpflichtung der Schulleitung, hat sie eine negative Unterrichtsverpflichtung.

Die Suppliiervpflichtung von Schulleiter:innen ist im § 51 LDG geregelt:

„(7) Wenn der Leiter durch den Unterricht in seiner Klasse das Ausmaß seiner Unterrichtsverpflichtung nicht erreicht, ist er verpflichtet, abwesende Lehrer seiner Schule im Bedarfsfall bis zum Ausmaß des sechsendreißigsten Teiles der jährlichen Unterrichtsverpflichtung in der jeweiligen Woche ohne Anspruch auf eine Mehrdienstleistungsvergütung zu vertreten. Bei freigestellten Leitern besteht die Vertretungspflicht bis zum Ausmaß der Unterrichtsverpflichtung, die ihm obliegen würde, wenn er nicht freigestellt wäre.“

Freigestellte Leiter:innen mit negativer Unterrichtsverpflichtung haben keine Suppliiervpflichtung. [Erlass BiDion Bgld zur Umsetzung des LDG/LVG 1. Sept. 2023](#)

5.3.3. Dienstverhältnis

5.3.3.1. Arten von Dienstverhältnissen

Beamten- bzw. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz bzw. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-

Dienstrechtsgesetz (BDG / LDG / LLDG): Gilt für alle Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund bzw. als Landeslehrer:in zum Land stehen (pragmatisierte Lehrer:innen)

Vertragsbedienstetengesetz (VBG): Gilt für jene, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen.

Dazu kommen im **neuen Dienstrecht LVG** (Landesvertragslehrpersonengesetz) und **LLVG** (Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrpersonengesetz).

Ab [§ 90 VBG](#) sind Regelungen zu finden, die nur Vertragslehrer:innen im **alten Dienstrecht** betreffen.

5.3.3.2. Privatrechtliches Dienstverhältnis

Vertragslehrpersonen stehen in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Bei Vertragsbeginn vor 1999 sind sie bei der Gesundheitskasse versichert; Vertragslehrpersonen ab Jänner 1999 sind bei der BVAEB versichert [§ 1 \(17a\) B-KUVG](#) (es gab und gibt in Österreich diesbezüglich keine Wahlmöglichkeit, sondern Pflichtversicherung).

Für Landeslehrer:innen können durch Landesgesetz dienstrechtliche Krankenfürsorgeeinrichtungen geschaffen werden ([§ 109 LDG](#)). Landeslehrer:innen können somit je nach Bundesland bei der BVAEB, bei der ÖGK oder einer eigenen Organisation versichert sein (in OÖ z. B. LKUF)

In einem schriftlichen Dienstvertrag wird festgelegt:

Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses

Dienstort befristete oder unbefristete Anstellung

Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung

Entlohnungsgruppen:

Die Entlohnungsgruppen der Vertragslehrpersonen entsprechen den Verwendungsgruppen der Beamt:innen; der Anfangsbuchstabe wird kleingeschrieben, also „l“ anstelle von „L“. Die Bezeichnung lautet z. B. II L / I1 (befristete I1-Lehrperson).

Entlohnungsschema: I L = unbefristet, II L = befristet (Vertretung, vorübergehende Verwendung)

Entlohnungsschema pd (Pädagogischer Dienst)= neues Dienstrecht (Bezahlung ist befristet und unbefristet gleich)

5.3.3.3. Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete

Befristete Verträge mit Lehrpersonen dürfen – anders als sonst im VBG – aneinandergereiht werden: Das Verbot von Kettenverträgen nach § 4 Abs. 4 VBG gilt für Lehrpersonen nicht. Werden befristete Verträge aneinandergereiht und **übersteigt die Gesamtdauer fünf Jahre**, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis **ab diesem Zeitpunkt als unbefristet** (§ 38a Abs. 3 VBG; für Landesvertragslehrpersonen gleichlautend § 4 Abs. 3 LVG). Das gilt für alle befristeten Verträge, nicht nur für solche zu Vertretungszwecken; die fünf Jahre müssen nicht unmittelbar aufeinanderfolgen (siehe auch 5.8.1).

Altes Dienstrecht (Entlohnungsschema I L/II L):

- Im I L-Dienstvertrag sind die Werteinheiten (Stunden) der **gesicherten** und der **nicht gesicherten** Verwendung getrennt anzuführen (§ 90c Abs. 2 VBG).
- Die nicht gesicherten Stunden können ohne Zustimmung der Vertragslehrperson unter Entfall der Bezugsteile verringert oder gestrichen werden, solange sie noch nicht 5 Jahre im Lehrberuf an einer österreichischen Schule ist (§ 90c Abs. 3 VBG).
- § 90k Abs. 1 VBG: „Die Zeiträume einer Verwendung als Vertragslehrer des Entlohnungsschemas II L an einer im § 90c Abs. 3 angeführten Einrichtung oder mehrerer solcher Verwendungen beim selben Dienstgeber dürfen für einen Vertragslehrer insgesamt 5 Jahre nicht übersteigen. Vorangegangene Zeiträume einer Verwendung als Vertragslehrer des Entlohnungsschemas I L oder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis an einer im § 90c Abs. 3 angeführten Einrichtung oder mehrerer solcher Verwendungen sind für diesen Zeitraum anzurechnen.“

5.3.3.4. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Die Lehrperson muss vollbeschäftigt sein. Zuordnung zur Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVAEB)

- keine Abfertigung – Pension von BVAEB.

Provisorisches Dienstverhältnis

Beamt:innen erhalten einen Ernennungsbescheid mit Angabe der Planstelle, des Amtstitels und des Ernennungstages. Das Dienstverhältnis ist in dieser Form – neben pflichtwidrigem Verhalten vor allem bei Bedarfsmangel – kündbar.

Nach sechs Jahren kann um Definitivstellung angesucht werden (§ 11 BDG), wobei zu den 6 Jahren auch die Zeit als Vertragslehrperson und (bis zu 2 Jahre) voll angerechnete Vordienstzeit zählt.

Definitives Dienstverhältnis

Das Dienstverhältnis ist unkündbar.

Für die Entlohnung gelten z. B. folgende Verwendungsgruppen:

L1: (Uni-Abschluss) Lehramt oder Fachstudium und einschlägige Berufspraxis

L2a2: (PH-Abschluss) Lehrpersonen an APS, BS und des gewerblichen Fachunterrichtes an BMHS

L2b1: Lehrpersonen des praktischen Fachunterrichtes an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen vor PH-Abschluss (nach Gesellenprüfung und 6 Jahre einschlägiger Berufspraxis)

Die einzelnen Ernennungs- und Definitivstellungserfordernisse sind in der Anlage 1 des BDG nachzulesen. Für Lehrpersonen im Bundesdienst besteht seit der schwarz-blauen Regierung (2000-2002) nach wie vor ein Pragmatisierungstopp. Bei Pragmatisierung nach 2005 gelten die Beamtenpensionsregelungen nicht, sondern nur das APG.

Schulfeste Stellen sind die Planstellen der Schulleitung und der Abteilungs-/Fachvorstehenden.

Folgende schulfeste Stellen werden nicht mehr vergeben: Mindestens 50% der als gesichert geltenden Planstellen der Schule (§ 204 BDG)

Amts- und Berufstitel

Die Verleihung von Amts- u. Berufstiteln ist im Bundesverfassungsgesetz Art. 65 Abs.2 lit. a und b vorgesehen und steht dem Bundespräsidenten (für Berufstitel BGBl 493/1990) bzw. (bei der Ernennung von Bundesbeamten) dem/der ressortmäßig zuständigen Bundesminister:in zu (Art. 66 B-VG).

Amtstitel § 217 BDG z. B.: Direktor:in, Abteilung-/ Fachvorstand oder Abteilungs-/Fachvorständin, Professor:in, Fachoberlehrer:in, Fachlehrer:in

Berufstitel sind Auszeichnungen von Personen, die sich in langjähriger Ausübung ihres Berufes Verdienste um die Republik Österreich erworben haben.

Mögliche Berufstitel sind u. a.: Hofrätin, Oberstudienrat, Studienrätin, Oberschulrat, Schulrätin, Regierungsrat. Personen, die mit einem Berufstitel ausgezeichnet werden, sind zu dessen Führung berechtigt und haben Anspruch, mit diesem Titel in amtlichen Verlautbarungen benannt zu werden.

Es darf immer nur der zuletzt erworbene Berufstitel geführt werden. Der Berufstitel kann neben dem Amtstitel geführt werden. Die Voraussetzungsrichtlinien z. B. für OStR Lph-Lehrer:innen: 50 Jahre alt, 10 Jahre Lehrer:in in Lph oder L1 und 26 Dienstjahre gerechnet ab dem Vorrückungstichtag; für OSR L2-Lehrer:innen oder OStR L1-Lehrer:innen: 50 Jahre, 28 anrechenbare Jahre, davon 12 als Lehrer:in). Gilt auch für Vertragslehrpersonen.

Der Berufstitel kommt nach dem Amtstitel und vor einem akademischen Grad: z. B. Frau Prof. OStR. Mag. Elisabeth Musterfrau

5.3.3.5. Ausschreibung und Auswahl neuer Lehrpersonen

Die **Ausschreibung und Neuanstellung** von Lehrpersonen samt Überprüfung der Anstellungserfordernisse erfolgt durch die **Bildungsdirektion**; für Bewerbungen kann der elektronische Weg vorgeschrieben werden.

- Bewerber:innen bewerben sich für eine oder mehrere Schulen.
- Die **Schulleitung** trifft innerhalb der von der Dienstbehörde gesetzten Frist eine begründete Auswahl aus den für ihre Schule eingelangten Bewerbungen und reiht die ausgewählten Bewerber:innen nach ihrer Eignung (für Pflichtschulen vgl. [§ 32 Abs. 5 LDG](#)).
- Die Dienstbehörde kann bei wichtigem dienstlichem Interesse eine **abweichende Zuweisung** vornehmen. Die Schulleitung kann sich dagegen begründet aussprechen; erfolgt die Zuweisung trotzdem, ist sie der Schulleitung gegenüber zu begründen.
- Die Schulleitung ist auch über Versetzungswünsche zu informieren.
- Die höchstens fünf Jahre in befristeten Dienstverhältnissen müssen auch im neuen Dienstrecht nicht aufeinanderfolgen (siehe 5.8.1).

5.3.4. Leistungsfeststellung für Beamt:innen (§ 81 BDG, § 62 LDG)

Die Leistungsfeststellung wird im 7. Abschnitt (§ 81-90) des Bundes-Beamten-Dienstrechtsgesetzes bzw. § 62 bis 68 des Landeslehrer-Dienstrechtsgesetzes behandelt. Sie ist die rechtsverbindliche Feststellung, dass die Beamtin bzw. der Beamte im **vorangegangenen** Schuljahr den zu erwartenden Arbeitserfolg **durch besondere Leistungen erheblich überschritten, aufgewiesen oder trotz nachweislicher, spätestens drei Monate vor Ablauf des Beurteilungszeitraumes erfolgter Ermahnung nicht aufgewiesen hat**. Bei Lehrpersonen tritt an die Stelle des Kalenderjahres das **Schuljahr** und an die Stelle des Monats Jänner der **Oktober** ([§ 220 Abs. 1 Z 1 BDG](#)).

Solange keine anderslautende Leistungsfeststellung getroffen wurde, ist davon auszugehen, dass die Beamtin bzw. der Beamte den zu erwartenden Arbeitserfolg aufgewiesen hat. Eine positive Leistungsfeststellung ist bei Bewerbungen erforderlich.

Falls die Schulleitung über eine Beamtin / einen Beamten einen Bericht erstatten will, dann hat sie dies der Lehrperson mitzuteilen und mit ihr die Gründe ihres Vorhabens zu besprechen. Die Lehrperson muss Gelegenheit haben, innerhalb von zwei Wochen zum Bericht Stellung zu nehmen. Der Bericht der Schulleitung wird zusammen mit der Stellungnahme der Lehrperson der Schulbehörde weitergeleitet.

Auch Pragmatisierte können einen Antrag auf Leistungsfeststellung stellen, wenn sie der Meinung sind, dass im vorangegangenen **Schuljahr** der zu erwartende Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten wurde (§ 86 BDG, § 65 LDG); dieser Antrag ist im Oktober zu stellen (§ 220 BDG).

5.3.5. Fortbildungsplanungsgespräch statt Mitarbeitergespräch

Das **Mitarbeitergespräch** nach § 45a BDG gibt es für Lehrpersonen **nicht**: [§ 213d BDG](#) schließt es (gemeinsam mit der Teamarbeitsbesprechung nach § 45b) für Lehrer:innen ausdrücklich aus. Das gilt auch für Vertragslehrpersonen.

Stattdessen führt die Schulleitung (Schulcluster-Leitung) mit jeder Lehrperson regelmäßig ein **Fortbildungsplanungsgespräch** (§ 213e BDG, § 44a Abs. 6–8 VBG, § 32 Abs. 6–8 LDG, § 16 Abs. 6 LVG):

- **Inhalt:** Planung deiner individuellen Fort- und Weiterbildung für die **kommenden drei Schuljahre**.
- **Form:** einzeln oder in Kleingruppen; die Schulleitung kann die Gespräche ganz oder teilweise an eine Abteilungs- oder Fachvorstellung (an Berufsschulen an die Stellvertretung) übertragen.
- **Dokumentation:** Die Ergebnisse werden schriftlich zusammengefasst und von der Schulleitung und dir unterschrieben; du bekommst eine Ausfertigung.
- **Digitale Kompetenzen:** Im Zuge der Fortbildungsplanung beurteilt die Schulleitung deine digitalen Kompetenzen und kann bei Bedarf einschlägige Fortbildungen anordnen.

5.3.6. Schulleitungsbestellung

Ausschreibung: Freie Leitungsstellen schreibt die Bildungsdirektion ehestens aus, längstens innerhalb von 3 Monaten ab Freiwerden der Funktion. Ist eine Clusterbildung geplant, kann die Ausschreibung bis zu 2 Jahre aufgeschoben werden.

Bewerbung: nicht im Dienstweg, sondern direkt an die Einreichungsstelle. Darzustellen sind die persönliche, fachliche und pädagogische Eignung, die Führungs- und Managementkompetenzen sowie die Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für die angestrebte Funktion unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten.

Hochschullehrgang „Schulen professionell führen“: Seit 1.1.2024 müssen Bewerber:innen bereits den ersten Teil (20 ECTS) dieses Hochschullehrgangs oder eine inhaltlich gleichwertige Ausbildung absolviert haben; die restlichen 40 ECTS sind innerhalb der ersten viereinhalb Jahre der Leitungstätigkeit zu erbringen. Werden (bis zu zwei) Jahre provisorischer Leitungstätigkeit oder einer früheren Leitungsfunktion angerechnet, muss der Lehrgang entsprechend früher abgeschlossen sein. Für eine Clusterleitung ist der abgeschlossene Lehrgang Voraussetzung.

Mitwirkung am Standort: SGA bzw. Schulforum und Dienststellenausschuss erhalten die Unterlagen über die Bewerbungen, können ein Hearing organisieren und innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Unterlagen eine Stellungnahme an die Begutachtungskommission senden.

Begutachtungskommission – 4 stimmberechtigte Mitglieder:

- Bildungsdirektor:in (oder Vertretung) als Vorsitz,
- ein Schulaufsichtsorgan (bei Abteilungs-/Fachvorstellungen und Erziehungsleitungen stattdessen die Direktion der betroffenen Schule),
- je ein:e Vertreter:in der Personalvertretung (Landeslehrer:innen: ZA; Bundeslehrer:innen: FA; Zentrallehranstalten: ZA) und der GÖD.

Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitz. **Beratend** nehmen teil: die Personalberater:in jener Einrichtung, die das Assessment durchführt, je ein:e Eltern- und Schüler:innenvertreter:in aus dem SGA (bzw. ein:e Elternvertreter:in aus dem Schulforum), die bzw. der Gleichbehandlungsbeauftragte und bei APS eine Vertretung des Schulerhalters.

- Beschlussfähig ist die Kommission nur, wenn alle stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind. Ist das nicht der Fall, beruft der Vorsitz eine neue Sitzung ein; ab dieser genügt die Anwesenheit des Vorsitzes und eines weiteren stimmberechtigten Mitglieds.
- Für Bewerber:innen, die eine leitende Funktion bereits nach einem Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren erlangt haben, kann ein vereinfachtes Verfahren vorgesehen werden.
- Die Kommission stellt fest, ob die Auswählerfordernisse in „höchstem“, in „hohem“ oder in „geringerem Ausmaß“ erfüllt sind. Der Vorsitz erstattet innerhalb von drei Monaten ein begründetes Gutachten.

Auswahl: Bei Bundesschulen und -clustern entscheidet der/die Bildungsminister:in, ohne an das Gutachten gebunden zu sein. Bewerber:innen haben keinen Anspruch auf die Planstelle und keine Parteistellung. Wird nicht die bestbeurteilte Person ausgewählt, kann der Zentrallausschuss die Gründe erfragen.

Neu 2026: Mit BGBl. I Nr. 22/2026 (Änderung von BDG, GehG, VBG, LDG, LVG und BLVG, kundgemacht am 23.4.2026) wird an Pflichtschulen ein „mittleres Management“ eingeführt, das die pädagogisch-administrativen Fachkräfte ersetzt (ab 2026/27 an Schulen ab 15 Klassen, ab 2027/28 an den übrigen). An AHS und BMHS dürfen Administrator:innen nun auch an Schulen unter 8 Klassen eingesetzt werden, aufgeteilt auf bis zu 4 Lehrkräfte. ([RIS: BGBl. I Nr. 22/2026](#))

Administrator:innen werden nicht „ernannt“, sondern diese Aufgaben werden von der Direktion vergeben. Die PV hat hier nur Mitwirkungsrechte gemäß [§ 9 \(1\) PVG](#) die Schulleitung Informationspflicht [§ 10 \(1\) PVG](#). (PVAk11.3.1980, A 3-PVAk/80 _ GÖD-PVG Seite 190). Die Einteilung der **Kustodiate**, deren Verwaltung in die Lehrverpflichtung eingerechnet wird und daher bei der Lehrfächerverteilung zu berücksichtigen sind, gilt als Diensteneinteilung. PVK 20.12.1983, A 34-PVAk/83 _ GÖD-PVG Seite 230), es ist somit das Einvernehmen herzustellen [§ 9 \(2\) PVG](#).

5.3.7. Urheberrecht

Unterrichtsbezogen kopieren und zeigen

Im Grunde geht es immer um den **Bezug zum Unterricht**: Für den Unterricht darfst du Werke in einem bestimmten Umfang kopieren, verteilen und zeigen – aber **nur so weit, wie es für den Unterrichtszweck nötig ist**. Seit der Urheberrechts-Novelle 2021 (in Kraft seit 1.1.2022) gibt es mit [§ 42g UrhG](#) auch eine eigene Regel für **digitale Nutzungen** im Unterricht, etwa über Lernplattformen.

Im Schnelldurchgang: Was darf ich wie verwenden?

Medium	Ich darf ...	Grenzen und Ausnahmen
Texte, Bilder, Fotos, Musiknoten (Kopien auf Papier)	kopieren und in der für die Klasse nötigen Anzahl verteilen (§ 42 Abs. 6 UrhG)	keine ganzen Bücher oder Zeitschriften (§ 42 Abs. 8 UrhG); Schulbücher und Arbeitshefte (für den Unterrichtsgebrauch bestimmte Werke) dürfen nicht kopiert werden
Digitale Nutzung (Beamer, Lernplattform, Dateien für die Klasse)	Werke zur Veranschaulichung des Unterrichts vervielfältigen, zeigen und in einer gesicherten Umgebung zur Verfügung stellen, zu der nur Schüler:innen und Lehrpersonen Zugang haben (§ 42g UrhG)	Schulbücher und Kinofilme, deren Erstaufführung höchstens zwei Jahre zurückliegt: nur kleine Auszüge (in der Regel bis 10 %); einzelne Bilder, kurze Werke und vergriffene Werke dürfen ganz verwendet werden; nicht öffentlich ins Internet stellen
Filme	im Unterricht vorführen, soweit es der Unterrichtszweck rechtfertigt (§ 56c UrhG)	nicht bei Filmen, die für den Schulgebrauch bestimmt sind, und nicht von illegal hergestellten Kopien; keine Vorführung ohne Unterrichtszweck (z. B. Elternabend, Schulfest)
Schulhomepage	auf andere Seiten verlinken	kein Unterrichtszweck – fremde Bilder, Musik oder Filme nur mit Erlaubnis bzw. Lizenz
VWA und Diplomarbeit	Texte und Bilder zitieren (§ 42f UrhG)	ohne korrekte Quellenangabe liegt eine Urheberrechtsverletzung vor

Die Urheber:innen haben für diese Nutzungen Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die nur über Verwertungsgesellschaften geltend gemacht werden kann ([§ 42g Abs. 4](#), [§ 56c Abs. 2 UrhG](#)).

Fotos: Recht am eigenen Bild, aber kein Recht am eigenen Foto

Das Verwertungsrecht an einem Foto hat die Person, die es aufgenommen hat, z. B. die Fotografin im Fotostudio ([§ 74 UrhG](#)). Erst wenn sie dir die Nutzung erlaubt, darfst du das eigene Foto z. B. auf einer Homepage veröffentlichen.

Umgekehrt hat jede:r das **Recht am eigenen Bild**: Bilder dürfen nicht veröffentlicht werden, wenn dadurch berechnete Interessen der abgebildeten Person verletzt werden ([§ 78 UrhG](#)) – das kann schon der Fall sein, wenn jemand vor einem politischen Plakat zu sehen ist und dadurch der Eindruck entsteht, er oder sie unterstütze diese Aussage. Für Fotos von Schüler:innen siehe auch **Kapitel 6.5.2** (Datenschutz).

Mehr dazu: [Saferinternet.at – Darf ich Fotos, Videos, Texte etc. aus dem Internet im Unterricht verwenden?](#) Im Zweifel hilft ein Blick ins [Urheberrechtsgesetz](#) oder eine Anfrage bei der Rechtsabteilung der Bildungsdirektion.

5.4. Krankenstand

5.4.1. Meldung

Eine Dienstverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen muss der Schulleitung unverzüglich gemeldet werden. Eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung ist entweder auf Verlangen der Schulleitung oder bei einer länger als drei Arbeitstage dauernden Dienstverhinderung auf jeden Fall vorzulegen. [§ 51 \(2\) BDG](#), [§ 35 LDG](#) und [§ 7 VBG](#),)

5.4.2. Gehaltsfortzahlung

5.4.2.1. Vertragslehrperson I L § 24 VBG.

Dienstzeit	Weiterbezahlung des vollen Monatsbezuges	Weiterbezahlung des halben Monatsbezuges + halbes Krankengeld	Volles Krankengeld
bis 5 Jahre	42 Tage	42 Tage	Danach
5-10 Jahre	91 Tage	91 Tage	Danach
> 10 Jahre	182 Tage	182 Tage	Danach

Bei Vollbeschäftigung gebührt der volle Monatsgrundbezug, bei Teilbeschäftigung der aliquote Teil. Im Falle der Kürzung wird auch der aliquote Teil gekürzt.

Der Antrag auf Krankengeld beim zuständigen Sozialversicherungsträger muss von der Vertragslehrperson selbst gestellt werden.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung [§ 24 VBG \(5\)](#).

Bei Dienstunfall kann das volle oder halbe Entgelt auch länger bezahlt werden [§ 24 VBG \(6\)](#).

Haben die Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung, die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. Der Dienstgeber hat die Vertragsbediensteten spätestens drei Monate vor Ablauf der Frist nachweislich vom bevorstehenden Ende des Dienstverhältnisses zu verständigen [§ 24 VBG \(9\)](#).

5.4.2.2. Vertragslehrperson II L VBG § 91a

Hier gilt die gleiche Regelung wie für Vertragsperson I L mit einer Beschäftigung bis zu 5 Jahren (siehe Tabelle oben).

Der Antrag auf Krankengeld beim zuständigen Sozialversicherungsträger muss von der Vertragslehrperson selbst gestellt werden.

In besonderen Ausnahmefällen kann der Vertragslehrperson über den angegebenen Zeitraum hinaus bis zur Dauer von weiteren 42 Kalendertagen das Monatsentgelt und weiteren 42 Tagen das halbe Monatsentgelt gewährt werden. [VBG § 91a \(2+3\)](#)

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. [VBG § 91a \(5\)](#)

Das Dienstverhältnis endet nach 84 Tagen, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde. [VBG § 91a \(6+2\)](#)

5.4.2.3. Pragmatisierte: GehG § 13

Weiterbezahlung des vollen Monatsbezuges	80 % (bis max. 100%:) des Monatsbezuges
182 Tage	danach

Ist eine pragmatisierte Lehrperson durch Unfall (ausgenommen Dienstunfall) oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, gebührt ihr ab einer Dauer der Dienstverhinderung von 182 Kalendertagen der Monatsbezug in der Höhe von 80% des Ausmaßes, das ihr ohne diese Dienstverhinderung gebührt hätte. Der Minderungsbetrag (20%) vermindert sich um 80% der Bemessungsbasis. Die Bemessungsbasis ist die Summe der Zulagen (ohne Sonderzahlung), Vergütungen, Abgeltungen und Nebengebühren (z. B. Fixbetrag für Klassenvorstand, Kustodiat, MDL), die die Lehrperson ohne Dienstverhinderung beziehen würde und die ihr zufolge der Abwesenheit vom Dienst nicht mehr gebühren. Es besteht aber maximal der Anspruch auf den vollen Monatsbezug [GehG § 13 c \(1+3+4\)](#)

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls ein, gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung. [\(GehG § 13 c \(2\)\)](#)

Bei Dienstunfall hat die pragmatisierte Lehrperson ungeachtet der Krankheitsdauer Anspruch auf volle Bezüge. Bei dauernder Dienstunfähigkeit ist die Lehrperson in den Ruhestand zu versetzen. Bei Wiedererlangung der Dienstfähigkeit kann sie aus dienstlichen Gründen wieder in den Dienststand aufgenommen werden.

5.4.3. Wiedereingliederungsteilzeit

Nach einem langen Krankenstand ist der direkte Wiedereinstieg mit voller Lehrverpflichtung oft zu viel. Die **Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)** erlaubt eine befristete Reduktion der Arbeitszeit, damit man schrittweise zurückkehren kann. Rechtsgrundlagen: für Vertragsbedienstete [§ 20c VBG](#), für Bundesbeamt:innen [§ 50f BDG](#), für Landeslehrer:innen (pragmatisiert) [§ 46b LDG](#), für Landesvertragslehrpersonen im pd [§ 2 Abs. 14 LVG](#) (Verweis auf § 20c VBG).

Voraussetzungen

- mindestens **sechs Wochen ununterbrochener Krankenstand** (Krankheit oder Unfall);
- die WIETZ muss **innerhalb eines Monats** nach Ende des Krankenstands beginnen;

- Vertragsbedienstete: Dienstverhältnis besteht seit mindestens **drei Monaten**; Beratung durch **fit2work** (Case Management nach dem Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz) mit einem **Wiedereingliederungsplan**; Bewilligung des **Wiedereingliederungsgeldes** durch den chef- und kontrollärztlichen Dienst der BVAEB ([§ 143d ASVG](#)). Die WIETZ wird frühestens am Tag nach Zustellung dieser Bewilligung wirksam. Die fit2work-Beratung kann laut USP entfallen, wenn Dienstgeber, Bedienstete:r und Arbeitsmediziner:in dem Plan schriftlich zustimmen.
- Beamte:innen und pragmatisierte Landeslehrer:innen: **ärztliche Untersuchung** ([§ 52 Abs. 2 BDG](#) bzw. [§ 36 Abs. 2 LDG](#)), die Dienstfähigkeit und Zweckmäßigkeit der WIETZ bestätigt. Eine fit2work-Beratung ist im BDG und LDG nicht vorgesehen, Wiedereingliederungsgeld gibt es für Beamte:innen nicht, weil sie weiterhin ihre Bezüge erhalten.

Ablauf, Dauer und Ausmaß

	Vertragsbedienstete (§ 20c VBG)	Beamte:innen (§ 50f BDG, § 46b LDG)
Grundlage	schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstgeber	Antrag ; Gewährung, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen
Dauer	1 bis 6 Monate	1 bis 6 Monate
Verlängerung	einmal um 1 bis 3 Monate, wenn medizinisch zweckmäßig (insgesamt max. 9 Monate)	einmal um 1 bis 3 Monate nach neuerlicher ärztlicher Untersuchung
Ausmaß	Reduktion um ein Viertel bis die Hälfte; mind. 12 Wochenstunden und Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze (2026: 551,10 €); Landesvertragslehrpersonen: mind. 30 % der Lehrverpflichtung	BDG: Herabsetzung auf die Hälfte; LDG: auf 45 % bis 55 % der Jahresnorm bzw. Lehrverpflichtung
Bezahlung	anteiliges Entgelt + Wiedereingliederungsgeld der BVAEB	weiterhin volle Bezüge (keine Kürzung nach § 12e GehG vorgesehen)

Bezahlung im Detail: Vertragsbedienstete erhalten das der reduzierten Arbeitszeit entsprechende Entgelt ([§ 20c Abs. 6 VBG](#)), dazu Wiedereingliederungsgeld: Bei Halbierung der Arbeitszeit beträgt es 50 % des erhöhten Krankengeldes, bei geringerer Reduktion entsprechend weniger ([§ 143d Abs. 3 ASVG](#), anwendbar über [§ 84 B-KUVG](#)). Ein neuer Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld entsteht erst 18 Monate nach Ende einer WIETZ. Bei Beamte:innen wird § 50f BDG in [§ 12e GehG](#) nicht als Kürzungsgrund genannt. Die Zeit der WIETZ zählt aber für die 182-Tage-Frist des [§ 13c GehG](#) als Dienstverhinderung (Kürzung auf 80 %). Das gilt nicht, wenn die WIETZ nach einem **Dienstunfall** vereinbart wurde.

Während der WIETZ dürfen keine Mehrdienstleistungen angeordnet werden. Für Landeslehrer:innen gilt eine Ausnahme: **eine Supplierstunde pro Woche** sowie die anteilige Supplieverpflichtung sind zulässig ([§ 46b Abs. 4 LDG](#)). Für Landesvertragslehrpersonen ist im Rahmen von [§ 8 Abs. 8 LVG](#) ebenfalls ein Anteil an Supplierungen möglich. Eine vorzeitige Rückkehr zur vollen Lehrverpflichtung ist möglich, bei VB mit mindestens drei Wochen Vorankündigung. Bei VB endet die WIETZ automatisch, wenn das Wiedereingliederungsgeld entzogen wird.

Tipp: Eine dauerhafte Alternative für Beamte:innen ist die Herabsetzung der Lehrverpflichtung aus gesundheitlichen Gründen. Dabei gebühren **75 % des Monatsbezugs** ([§ 12e Abs. 2 GehG](#)).

Personalvertretung: Bei der Gewährung einer WIETZ hat der Dienststellenausschuss ein **Mitwirkungsrecht** ([§ 9 Abs. 1 lit. q PVG](#); gilt für Bundeslehrer:innen, für Landeslehrer:innen gelten die Landes-Personalvertretungsgesetze). Hol dir die PV schon bei der Planung ins Boot, etwa für die Stundenplangestaltung.

5.4.4. Dienstunfall und Wegunfall

Was ist ein Dienstunfall?

Ein Dienstunfall ist ein Unfall, der sich im **örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang** mit dem Dienstverhältnis ereignet ([§ 90 Abs. 1 B-KUVG](#)). Laut OGH gelten dafür grundsätzlich dieselben Voraussetzungen wie für einen Arbeitsunfall nach ASVG. Für Lehrer:innen heißt das:

- Unfälle im Unterricht, in Pausen, bei Aufsicht, Konferenzen, Sprechtagen usw.;
- Unfälle bei **Schulveranstaltungen** (Skikurs, Sportwoche, Exkursion, Lehrausgang) und **schulbezogenen Veranstaltungen**, weil die Teilnahme dienstliche Tätigkeit ist. Private Aktivitäten während einer Veranstaltung sind im Einzelfall heikel. Dokumentiere daher, welche Aufgaben du gerade wahrgenommen hast.
- **Wegunfälle:** auf dem Weg zur oder von der Dienststätte ([§ 90 Abs. 2 Z 1 B-KUVG](#)), auch bei Umwegen, um ein Kind in Kindergarten oder Schule zu bringen oder von dort abzuholen, wenn du aufsichtspflichtig bist (Z 9), in Fahrgemeinschaften (Z 8) und auf dem Weg zum Arzt, wenn der Arztbesuch **vorher** gemeldet wurde (Z 2);

- Unfälle beim Transport oder bei der Verwahrung von Arbeitsmitteln, auch eigenen (Z 3), und bei Tätigkeiten, zu denen dich die Schulleitung heranzieht (Z 4);
- **Homeoffice** bzw. Arbeit in der eigenen Wohnung im Rahmen der Telearbeit ([§ 90 Abs. 1a B-KUVG](#));
- Unfälle bei **Fortbildungen**: dienstliche Lehrveranstaltungen sowie berufliche Aus- und Fortbildung, soweit sie das berufliche Fortkommen fördern ([§ 91 Abs. 1 Z 3 und 4 B-KUVG](#));
- Unfälle bei **Personalvertretungstätigkeit** und bei PV-Wahlen ([§ 91 Abs. 1 Z 1 und 2 B-KUVG](#)).

Verbotswidriges Handeln schließt einen Dienstunfall nicht aus ([§ 90 Abs. 3 B-KUVG](#)).

Meldung

- Melde jeden Unfall **sofort der Schulleitung**, auch wenn er zunächst harmlos wirkt. Spätfolgen sind sonst schwer als Dienstunfall nachzuweisen.
- Die Dienststelle erstattet die **Unfallmeldung an die BVAEB** (Formular der BVAEB). Für den ASVG-Bereich gilt eine Frist von **fünf Tagen** bei mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit ([§ 363 ASVG](#)).
- Die Unfallsanzeige ist dem **Dienststellenausschuss** schriftlich mitzuteilen ([§ 9 Abs. 3 lit. d PVG](#)).
- Sag beim Arzt bzw. im Spital ausdrücklich, dass es ein Dienst- oder Wegunfall war, und behalte eine Kopie der Meldung.
- Wenn die Meldung unterbleibt: Leistungen der Unfallversicherung fallen nur dann ab dem Unfalltag an, wenn innerhalb von zwei Jahren ein Antrag gestellt oder ein Verfahren eingeleitet wurde ([§ 32 Abs. 3 B-KUVG](#)).

Leistungen der BVAEB (Unfallversicherung)

Pragmatisierte Lehrer:innen und Vertragslehrer:innen sind bei der **BVAEB** unfallversichert. Leistungen sind unter anderem:

- **Unfallheilbehandlung** und **Rehabilitation** (medizinisch, beruflich, sozial);
- **Versehrtenrente**, wenn die Erwerbsfähigkeit durch den Dienstunfall über drei Monate nach dem Unfall hinaus um **mindestens 20 %** gemindert ist ([§ 101 B-KUVG](#)). Für bestimmte Berufskrankheiten nach [§ 92 Abs. 3 B-KUVG](#) gilt eine Schwelle von 50 %.

Bezüge bei Dienstunfall

- **Beamten:innen**: Normalerweise werden die Bezüge nach 182 Kalendertagen Krankenstand auf 80 % gekürzt. Ein **Dienstunfall zählt dabei nicht mit** ([§ 13c GehG](#)). Es gebühren also weiterhin die vollen Bezüge.
- **Vertragsbedienstete**: Grundsätzlich gilt die normale Entgeltfortzahlung: volles Entgelt je nach Dienstzeit 42, 91 oder 182 Kalendertage, danach gleich lang halbes Entgelt ([§ 24 VBG](#)). Bei einem nicht grob fahrlässig verursachten Dienstunfall **kann** der Dienstgeber diese Leistungen über die Fristen hinaus ganz oder teilweise weiterzahlen, sogar über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus ([§ 24 Abs. 6 VBG](#)). Ein Rechtsanspruch besteht nicht – beantrage es aber trotzdem.

Besondere Hilfeleistungen

Wer bei unmittelbarer Ausübung des Dienstes einen Dienstunfall mit Körperverletzung erleidet, etwa durch einen Angriff, kann vom Bund besondere Hilfeleistungen erhalten. Voraussetzung sind Heilungskosten oder mindestens zehn Tage Erwerbsminderung. Diese Hilfeleistungen regeln [§ 23a GehG](#) und für Vertragsbedienstete [§ 25a VBG](#):

- **Vorschuss** auf gerichtlich zugesprochene Ersatzansprüche gegen Täter:innen (Heilungskosten, Schmerzensgeld, Verdienstentgang) bis zum 27-Fachen des Referenzbetrags. Das gilt auch, wenn die Täter:innen unbekannt, flüchtig oder nicht zurechnungsfähig sind. Schmerzensgeld wird auch ohne zehn Tage Erwerbsminderung bevorschusst ([§ 23b GehG](#)). Die Ansprüche gehen dann auf den Bund über.
- Bei tödlichem Dienstunfall erhalten Hinterbliebene eine **einmalige Geldleistung** in Höhe des 45-Fachen des Referenzbetrags ([§ 23c GehG](#)).

Tipp: Wer im Dienst angegriffen wird, sollte immer Anzeige erstatten und sich dem Strafverfahren als Privatbeteiligte:r anschließen. Nur so kommt man zu einem Urteil über die Ersatzansprüche. Die PV unterstützt dabei.

5.5. Rechtliches zu Mutter / Vater werden als Lehrperson

(Kinderbetreuungsgeldgesetz [KBGG](#), Mutterschutzgesetz [MSchG](#), Väterkarenzgesetz [VKG](#), Allgemeines Sozialversicherungsgesetz [ASVG](#))

Von der GÖD gibt es auf goed.at im Mitgliederbereich die **Baby-Broschüre** als pdf.

5.5.1. Meldung und Mutterschutz

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, muss diese auf dem Dienstweg mit Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins und Arztbestätigung gemeldet werden. Schwangere Lehrerinnen dürfen keine Überstunden machen.

Spätestens 12 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin ist der Beginn der Mutterschutzfrist der Schule zu melden. Diese (Beschäftigungsverbot!) dauert **8 Wochen vor** dem voraussichtlichen Geburtstermin ([§ 3 MSchG](#)) und **8 Wochen nach** der Geburt; bei **Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten** beträgt sie nach der Geburt **mindestens 12 Wochen**. Kommt das Kind früher als erwartet und wird dadurch die Frist vor der Geburt verkürzt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum, höchstens auf 16 Wochen ([§ 5 Abs. 1 MSchG](#)).

Während des Mutterschutzes läuft bei Pragmatisierten der Bezug weiter. Vertragslehrerinnen erhalten auf Antrag Wochengeld (durchschnittlicher Netto-Verdienst der letzten 3 vollen Monate vor dem Mutterschutz oder der Monate 12-10 vor dem errechneten Geburtstermin, damit das Überstundenverbot sich nicht negativ auswirkt) von der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK, bis 2019 Gebietskrankenkasse) bzw. bei Beginn des Dienstverhältnisses 1999 oder später von der BVAEB.

Während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz. Befristete Verträge können allerdings während dieser Zeit auslaufen, wenn sie auch ohne Schwangerschaft ausgelaufen wären.

5.5.2. Karenz

Wahlweise ist es den Eltern möglich, bis zum 2. Geburtstag des Kindes, Karenz in Anspruch zu nehmen (Vater nur bei gemäß Wohnsitz!). Vater und Mutter können sich dabei zweimal abwechseln, beim ersten Wechsel ist 1 Monat gemeinsame Karenz möglich. Eine Karenzierung muss immer mindestens 2 Monate dauern. Die Mutter kann sich bis zum Ende der Schutzfrist dazu entscheiden, der Vater muss dies 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn melden. Wenn die Mutter dies nicht in Anspruch nimmt, hat der Vater bis zum Ende der Schutzfrist Zeit für die Meldung.

Endet bei einer Lehrerin die Schutzfrist in den Ferien (laut VWGH auch in anderen als den Hauptferien), erhält sie die Bezüge weiter und die Karenzierung beginnt erst mit dem Ende der Ferien. Dies gilt auch, wenn im Anschluss an den Mutterschutz ein Krankenstand bis in die Ferien reicht.

ACHTUNG: Bei einer neuerlichen Schwangerschaft während des Karenzurlaubs ist eine sofortige Meldung mit dem entsprechenden Formblatt durchzuführen, da die neuerliche Schutzfrist den Karenzurlaub beendet (volle Bezüge)!

Nach dem bezahlten Karenzurlaub im Anschluss an die Schutzfrist kann Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge gewährt werden (Anschlusskarenz).

5.5.3. Aufgeschobene Karenz

Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber während des Beschäftigungsverbots nach der Geburt bekannt zu geben. Der Beginn ist dem Dienstgeber spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zu melden. Bei einer neuerlichen Schwangerschaft bleibt der Anspruch auf die aufgeschobene Karenz bestehen. Beide Elternteile können je 3 Monate der Karenzzeit aufschieben – längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes. Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz zählt nicht zu den zweimal möglichen Karenzwechseln.

5.5.4. Verhinderungskarenz

Fällt der karenzierte Elternteil durch Tod, lange Krankheit oder Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes aus, kann der andere Elternteil für die Dauer der Verhinderung die Karenz übernehmen.

5.5.5. Babymonat – Frühkarenzurlaub

([§ 29o VBG](#), [§ 75d BDG](#), [§ 58e LDG](#)): Auf Ansuchen ist ein Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge, aber unter Beibehaltung der zeitabhängigen Rechte, im Ausmaß von **bis zu 31 Tagen** zu gewähren, wenn die:der Partner:in mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Ansuchen mit Beginn und Dauer muss **spätestens eine Woche** vor dem beabsichtigten Beginn gestellt werden, und zwar für den Zeitraum von der Geburt bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter (8 Wochen, bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten mindestens 12 Wochen, höchstens 16 Wochen nach der Entbindung, siehe 5.5.1).

5.5.6. Elternteilzeit

MSchG/VKG: Nach einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren (inklusive Karenzzeit) hat jeder Elternteil (auch bei Obsorge ohne gemeinsamen Haushalt) Anrecht auf Teilzeitbeschäftigung bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes (außer 1 Elternteil befindet sich in Karenz). Meldung nach der Schutzfrist bzw. 3 Monate vor beabsichtigtem Beginn.

Unter einer Beschäftigungsdauer von 3 Jahren gibt es nach [VBG § 20 \(BDG § 50b\)](#) ebenfalls Rechtsanspruch auf Teilzeit **bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres** des Kindes, allerdings nur für ein Jahr bzw. ein Vielfaches eines Jahres; das Kind muss zum eigenen Haushalt gehören und man muss es überwiegend selbst betreuen wollen. Für Landeslehrer:innen gilt dasselbe nach [§ 46 LDG](#), für Landesvertragslehrpersonen über [§ 2 Abs. 7 LVG](#). Bei einem Kind mit erhöhter Familienbeihilfe ist die Herabsetzung auch nach dem 8. Geburtstag möglich. (Herabsetzung für die Dauer des Kindergeldbezugs auch unter die Hälfte möglich.) Meldung 2 Monate vor dem beabsichtigten Beginn.

Lehrpersonen, die Teilzeit in Anspruch nehmen, sind anteilmäßig weniger zum Supplieren einzuteilen als solche mit höherem Stundenausmaß. Es verringert sich auch das Ausmaß des Gratis-Supplierpools nach dem Teilzeitprozentsatz. Gemäß [BDG § 50c](#) sind in der Dienstenteilung die Bedürfnisse zu berücksichtigen! Pragmatisierte können während der Teilzeit den Pensionsbeitrag freiwillig voll zahlen (fälschlich „Altersteilzeit“ genannt), um in der Pension durch die Teilzeit keinen Nachteil zu haben.

Vergleich der Elternteilzeit nach Dienstrecht (BDG, LDG, VBG) mit dem Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Anliegen, insbesondere für Eltern. Für Lehrpersonen bieten das Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG, für pragmatisierte Bundeslehrer:innen), das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG, für pragmatisierte Landeslehrer:innen), das Vertragsbedienstetengesetz (VBG, für Vertragslehrpersonen; für Landesvertragslehrpersonen über das LVG), das Mutterschutzgesetz (MSchG) und das Väterkarenzgesetz (VKG) rechtliche Rahmenbedingungen für die Elternteilzeit.

Kernunterschiede

Merkmal	Elternteilzeit nach Dienstrecht (§ 50b BDG , § 46 LDG , § 20 VBG)	Elternteilzeit nach MSchG und VKG – allgemein (§ 15h MSchG , § 8 VKG)
Rechtsgrundlage	Dienstrechtliche Bestimmungen	Arbeitsrechtliche Bestimmungen
Zielgruppe	Beamt:innen (BDG), Landeslehrer:innen (LDG), Vertragslehrpersonen (VBG; Landesvertragslehrpersonen über § 2 Abs. 7 LVG)	Alle Arbeitnehmer:innen
Dauer	Bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes, jeweils für ein Jahr oder ein Vielfaches davon (bei erhöhter Familienbeihilfe auch länger)	Höchstens 7 Jahre bis zum 8. Lebensjahr des Kindes, abzüglich Beschäftigungsverbot nach der Geburt und Karenzzeiten beider Eltern
Beschäftigungsausmaß	Ab 50 % (außer während Bezug von Kinderbetreuungsgeld)	Zwischen 12 Arbeitsstunden (ca. 30 %) und 80 % der ursprünglichen Arbeitszeit
Bezugszeitraum	Parallel zur Karenz (Achtung auf ev. Zuverdienstgrenze!) oder danach	Wird in der Regel nach der Karenz in Anspruch genommen
Anmeldung	Antrag spätestens 2 Monate vorher stellen.	Spätestens 3 Monate. Frist verkürzt sich, wenn Elternteilzeit direkt auf Schutzfrist folgt.
Voraussetzungen	Kind gehört zum Haushalt; die Lehrperson will das Kind überwiegend selbst betreuen	Kind im gemeinsamen Haushalt, Partner:in nicht in Karenz für dieses Kind. Mindestens 3 Jahre ununterbrochen im Dienstverhältnis. Mehr als 20 Dienstnehmer:innen im Betrieb (also mindestens 21), Reduktion um mindestens 20 % und nicht unter 12 Stunden (§ 15h Abs. 1 MSchG).
Änderung	Elternteilzeit ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Kein definiertes Procedere für Änderungen.	Elternteilzeit nur einmal pro Kind und nur eine Änderung durch DN und DG möglich (außer einvernehmlich). Mutterschutz für zweites Kind beendet Elternteilzeit!!

Muss die Elternteilzeit jedes Jahr neu vor der provisorischen Lehrfächerverteilung beantragt werden? NEIN! Die Elternteilzeit kann unter Einhaltung der Fristen (2 bzw. 3 Monate vorher) jederzeit beansprucht werden, die Dauer kann auch gleich für mehrere Schuljahre beantragt werden.

Deine Partnerin / Dein Partner ist in der Privatwirtschaft und nimmt auch Teilzeit für dasselbe Kind? Hier macht eventuell die Variante über MSchG/VKG Sinn, denn wenn sich die Teilzeit des Partners einmalig auf Wunsch des Dienstgebers ändert, kann man selber auch einmalig die Änderung der eigene Teilzeit anstoßen. Außerdem fordert die Variante über VBG/BDG die überwiegende Betreuung durch den Teilzeitnehmer. Hier könnte sich jemand daran stoßen, wenn der Partner auch in Teilzeit ist.

Du magst nicht um mindestens 20% reduzieren, sondern nur knapp unter 20 WE bleiben?

Lösung über VBG/BDG, da hier keine Mindestreduktion vorgegeben ist. Oder Vereinbarung in beidseitigem Einvernehmen gemäß MSchG § 15j(10) bzw. VKG § 8b(10).

Du warst 2 Jahre in Karenz, magst aber trotzdem bis zum 8. Geburtstag zuhause bleiben?

Lösung über VBG/BDG, denn hier gibt es den Anspruch bis zum 8. Geburtstag ohne Abzug der Karenz von maximal 7 möglichen Teilzeitjahren. Oder Vereinbarung in beidseitigem Einvernehmen gemäß MSchG § 15i bzw. VKG § 8a.

Du willst auf unter 50% reduzieren?

Wenn kein Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen wird, gibt es hier nur die Möglichkeit über MSchG/VKG, da das BDG nach Bezug des Kinderbetreuungsgeldes nur mehr eine Reduktion auf mindestens 50% vorsieht.

5.5.7. Zuverdienstgrenze

Teilzeit kann von pragmatisierten Lehrpersonen auch unter 50% beansprucht werden, um die Zuverdienstgrenze des Kinderbetreuungsgeldes nicht zu überschreiten. Diese ist, grob gesagt, 60% des letzten vollen Jahreseinkommens vor dem Kindergeldbezug (max. 3 Jahre zurück, siehe: [Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner](#)), mindestens aber € 18.000,00 ab 1.1.2023 (bis 31.12.2022 Euro 16.200 /Jahr). Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld ist die Zuverdienstgrenze allerdings viel niedriger: € 8.600 pro Jahr (seit 2025, auch 2026) [Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld | Arbeiterkammer](#)

5.5.8. Kinderbetreuungsgeld

Längstens bis zum 3. Geburtstag des Kindes – siehe Kapitel 3.9 (Kinderbetreuungsgeld) und 3.8 (**Familienbeihilfe**).

5.5.9. Geldaushilfen

Anlässlich der Geburt eines Kindes kann bei der Bildungsdirektion eine einmalige, nicht rückzahlbare Geldaushilfe in der Höhe von derzeit € 200 formlos beantragt werden. Beim ersten Kind bekommt man diese jedoch nur bis zu einem Einkommenslimit (außer man weist anlässlich der Geburt Ausgaben über € 1090 nach). Ab dem 2. Kind entfällt diese Einkommensgrenze.

5.5.10. Kinderzuschuss (bis 2011: Kinderzulage:)

Dieser gebührt allen Kolleg:innen im Öffentlichen Dienst (Bund, Land, Gemeinde) laut [GG § 4\(1\)](#) für jedes Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird (pro Kind € 15,6). Dieser Zuschuss gebührt auch bei Teilbeschäftigung im vollen Ausmaß der Beschäftigung. Er wird 12-mal jährlich ausbezahlt und wird (wie z. B. auch Fahrtkostenzuschuss, KV- und Kustodiatsabgeltung) voll versteuert. Er wird über die Bildungsdirektion beantragt.

Wenn also beide Elternteile im öffentlichen Dienst sind, dann soll die/der Wenigerverdienende den Kinderzuschuss beantragen, damit die Steuer weniger wegnimmt.

Gemäß [§ 105 Abs. 3 B-KUVG](#) gebührt der Kinderzuschuss auf besonderen Antrag auch nach Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn und solange das Kind sich in Ausbildung, im Freiwilligen Sozial- oder Umweltschutzjahr, im Gedenk-/Friedens-/Sozialdienst im Ausland nach dem Freiwilligengesetz befindet, längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres; ebenso, wenn das Kind seit der Vollendung des 18. Lebensjahres oder seit dem Ablauf der oben genannten Zeiträume infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist.

5.5.11. Familienunterstützung der GÖD

Die GÖD unterstützt Mitglieder, deren Familie für drei oder mehr Kinder Familienbeihilfe oder für mindestens ein Kind erhöhte Familienbeihilfe bezieht. Voraussetzung sind 12 bezahlte Monatsmitgliedsbeiträge ohne Zahlungsrückstand.

2026 (unverändert gegenüber 2025): für 3 Kinder € 210,00, für jedes weitere Kind + € 70,00 (4 Kinder € 280, 5 Kinder € 350 ...); für jedes Kind mit erhöhter Familienbeihilfe € 140,00. Die Unterstützung wird einmal pro Kalenderjahr zuerkannt und ist während des ganzen Jahres im Mitgliederbereich auf [goed.at](#) zu beantragen (mit Nachweis des Familienbeihilfenbezugs); auch Mitglieder in Karenz können sie erhalten. Ein Rechtsanspruch besteht nicht ([GÖD-Infoblatt Familienunterstützung 2026](#)).

In manchen Bundesländern z. B. in OÖ gibt es für Geburten ab 2024 auch einen Zuschuss von € 100,00 zur Geburt eines Kindes, wenn ein Elternteil bereits Mitgliedsbeitrag bezahlt hat.

5.6. Sonderurlaub und Freistellungen

5.6.1. Sonderurlaub

Während eines Sonderurlaubs bleibt der Bezugsanspruch bestehen, Mehrdienstleistungen entfallen. Die Personalvertretung hat ein Mitwirkungsrecht (§ 9 Abs. 1 lit. g PVG).

Wer genehmigt? Bei Lehrer:innen an Bundesschulen ist für einen Sonderurlaub **bis zu einer Woche die Schulleitung** (als Dienststellenleitung) zuständig, wenn die Vertretung gesichert ist; längere Sonderurlaube genehmigt die Bildungsdirektion als Dienstbehörde (§ 3 Abs. 1 Z 3 Dienstrechtsverfahrensverordnung 1981). Für Landeslehrer:innen regelt das jeweilige Landesrecht die Zuständigkeit; die Tabelle unten (Bildungsdirektion Wien für APS) sieht dieselbe Grenze von einer Woche vor.

Im Interesse einer einheitlichen Vollziehung sind für die Gewährung eines Sonderurlaubes gemäß § 74 BDG 1979 bzw. § 29a VBG, in der jeweils geltenden Fassung, folgende Richtlinien **als Höchstausmaß** einzuhalten. Rundschreiben Geschäftszahl: [2023-0.353.438](#) sowie die Mitteilung der Bildungsdirektion Wien an alle APS in Wien geben einheitlich an:

	Anlass	Höchstausmaß
1.	Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft	3 Arbeitstage
2.	Tod der Ehegattin/ des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners bzw. der Lebensgefährtin/ des Lebensgefährten	3 Arbeitstage
3.	Geburt eines Kindes	3 Arbeitstage
4.	Verehelichung oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von nahen Angehörigen: Kinder (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Enkelin/Enkel, Urenkelin/Urenkel, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Geschwister, Stiefgeschwister	1 Arbeitstag
5.	Tod von Eltern (leiblichen oder Stiefeltern), Kindern (auch Stief-, Wahl- oder Pflegekinder), Geschwistern, Stiefgeschwistern, Schwiegereltern, Eltern des/der eingetragenen Partnerin/Partner, Großeltern, Urgroßeltern, Enkelin/Enkel, Urenkelin/Urenkel	2 Arbeitstage
6.	Tod von Familienangehörigen, soweit sie im gemeinsamen Haushalt lebten	2 Arbeitstage
7.	Wohnungswechsel innerhalb des Dienst- (Wohn)ortes	1 Arbeitstag
8.	Wohnungswechsel in einen anderen Wohnort APS Wien: Übersiedlung mit Familie anlässlich der Versetzung in einen anderen Dienstort bzw. anderen Wohnort	2 Arbeitstage
9a.	Rundschreiben BMBWF 2023-0.353.438: Ablegung von Dienstprüfungen, die Anstellungs- oder Definitivstellungserfordernis sind. Hinsichtlich der Teilbeschäftigten wird von einem fiktiven Normaldienstplan ausgegangen. Zuzüglich zu diesem Prüfungsurlaub sind die Prüfungstage selbst ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub freizugeben	10 Arbeitstage exklusive Prüfungstage
9b.	APS Wien: Prüfungsurlaub (Abschlussprüfungen von schulstandortrelevanten Aus- und Weiterbildungen)	Bis zu 5 Arbeitstage exklusive Prüfungstag
	Sonderurlaub aus anderen wichtigen Gründen: Genehmigung durch die Schulleitung, wenn die Vertretung gesichert ist und keine wichtigen Interessen entgegenstehen. Bei mehr als 3 Tagen hat der Dienststellenausschuss Mitwirkungsrechte nach § 9 (1) PVG.	Bis zu einer Woche
	Sonderurlaub muss durch die Bildungsdirektion genehmigt werden	Mehr als eine Woche

Bei der Sonderurlaubsbewilligung ist zu beachten, dass nicht in jedem Fall das angegebene Höchstausmaß zu bewilligen ist, sondern dass es auf die im Einzelfall erforderliche Zeit ankommt.

In der APS Wien muss weiters ein zeitlicher Zusammenhang mit der Inanspruchnahme und dem Grund des Ansuchens bestehen und eine nachträgliche Inanspruchnahme ist nicht möglich.

5.6.2. Pflegefreistellung

Pflegefreistellung ist **bezahlte Dienstfreistellung**. Rechtsgrundlagen: [§ 76 BDG](#) (mit [§ 219 Abs. 6 BDG](#) für Lehrer:innen), [§ 29f VBG](#) (mit [§ 42a Abs. 6 VBG](#) im pd bzw. [§ 91c Abs. 2 VBG](#) im alten Schema) und [§ 59 LDG](#).

Wofür?

- notwendige **Pflege** eines erkrankten oder verunglückten **nahen Angehörigen** oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person;
- notwendige **Betreuung eines Kindes**, wenn die Person, die das Kind sonst betreut, ausfällt (z. B. Tod, Krankheit, Spitalsaufenthalt, Haft);
- **Begleitung eines Kindes unter 10 Jahren** bei einem stationären Aufenthalt im Krankenhaus oder in einer Pflegeeinrichtung.

Nahe Angehörige sind Ehegatt:innen, Verwandte in gerader Linie (Kinder, Eltern, Großeltern), Geschwister, Stief-, Pflege- und Wahlkinder sowie Lebensgefährte:innen. Ein gemeinsamer Haushalt ist nicht nötig, außer bei der zweiten Woche (siehe unten). Auch ein **Elternteil, der nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem kranken Kind lebt**, hat Anspruch auf die zweite Woche ([§ 76 Abs. 10 BDG](#), [§ 29f Abs. 9 VBG](#), [§ 59 Abs. 11 LDG](#)).

Wie viel?

- **1. Woche:** pro Jahr bis zum Ausmaß der wöchentlichen Dienstzeit, für alle oben genannten Anlässe;
- **2. Woche:** eine weitere Woche, wenn die erste verbraucht ist, für die Pflege eines erkrankten **Kindes unter 12 Jahren** (oder mit erhöhter Familienbeihilfe);
- Bei **Teilbeschäftigung** wird der Anspruch aliquot gekürzt. Ändert sich das Beschäftigungsausmaß während des Jahres, wird der bereits verbrauchte Anspruch umgerechnet.
- Bei Lehrer:innen gilt das **Schuljahr** statt des Kalenderjahres. Verbraucht wird in **vollen Unterrichtsstunden**.

Dienstrecht	1. Woche (pro Schuljahr)	2. Woche (Kind unter 12)
Bundeslehrer:innen pragmatisiert (§ 219 Abs. 6 BDG)	20 Wochenstunden	weitere 20 Wochenstunden
Vertragslehrer:innen altes Schema (§ 91c Abs. 2 VBG)	20 Wochenstunden	weitere 20 Wochenstunden
Vertragslehrpersonen pd (§ 42a Abs. 6 VBG)	24 Wochenstunden	weitere 24 Wochenstunden
Landeslehrer:innen APS (§ 59 LDG)	1/36 der Jahresnorm bzw. der Jahresstunden	gleiches Ausmaß nochmals

Die Werte gelten bei voller Lehrverpflichtung. Sie verringern sich bei Teilbeschäftigung und erhöhen sich bei Überschreitung der Lehrverpflichtung (Dauer-Mehrdienstleistungen). Entfallen Verwaltungstätigkeiten, die auf die Lehrverpflichtung angerechnet werden, zählt jede Stunde als halbe Wochenstunde (BDG, VBG altes Schema). Für Berufsschullehrer:innen enthält [§ 59 Abs. 3 und 7 LDG](#) eigene Wochenstundenwerte. Für Landesvertragslehrpersonen gelten die VBG-Regeln über das LVG.

In der Praxis: Pflegefreistellung zählt nur für Stunden, in denen du tatsächlich Dienst hättest, also Unterricht laut Stundenplan. An einem Tag mit vier Unterrichtsstunden werden vier Stunden verbraucht. Die Verhinderung muss nachweisbar sein: Melde sie der Schulleitung sofort und lege auf Verlangen eine ärztliche Bestätigung vor.

Wenn die Pflegefreistellung aufgebraucht ist: Nach dem BDG und dem VBG (allgemeiner Teil) kann man für die Pflege eines kranken Kindes unter 12 Jahren auch ohne Vereinbarung Erholungsurlaub antreten. Für Lehrer:innen ist diese Bestimmung **nicht anzuwenden** ([§ 219 Abs. 6 Z 6 BDG](#), [§ 42a Abs. 6 Z 5 VBG](#)), weil Lehrer:innen Urlaub in den Ferien haben. Hier bleibt nur ein Antrag auf **Sonderurlaub** (siehe 5.6.1).

5.6.3. Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Für die Pflege von Angehörigen gibt es eine befristete unbezahlte Karenz oder eine Teilzeit. Finanziell abgedeckt wird das durch das **Pflegekarenzgeld**.

Pflegekarenz

Rechtsgrundlagen: [§ 75c BDG](#), [§ 29e VBG](#), [§ 58c LDG](#).

- Für die Pflege eines nahen Angehörigen mit **Pflegegeld ab Stufe 3**, oder ab **Stufe 1** bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Angehörigen;
- Dauer: **mindestens 1, höchstens 3 Monate**, grundsätzlich **einmal pro Angehörigem**. Erhöht sich der Pflegebedarf um mindestens eine Pflegegeldstufe, ist eine neuerliche Pflegekarenz möglich;

- **Entfall der Bezüge;**
- Im VBG heißt es, der Karenzurlaub „ist ... zu gewähren“; das deutet auf einen Anspruch hin, wenn die Voraussetzungen vorliegen.
- Die Pflegekarenz gilt bei Beamt:innen als **ruhegenussfähige** Zeit. Bei Vertragsbediensteten wird sie für die Vorrückung zur Hälfte berücksichtigt.
- Daneben gibt es den **längeren Karenzurlaub** zur Pflege eines behinderten Kindes (bis zum 40. Lebensjahr des Kindes) oder eines Angehörigen ab Pflegestufe 3, wenn die Pflege die Arbeitskraft gänzlich beansprucht (gleiche Paragraphen). Antrag spätestens **zwei Monate vor Beginn**, wenn die Karenz länger als drei Monate dauern soll.

Pflegezeit

Rechtsgrundlagen: [§ 50e BDG](#), für Vertragsbedienstete per Vereinbarung über [§ 20 VBG](#), für Landeslehrer:innen [§ 46a LDG](#).

- Gleiche Voraussetzungen wie bei der Pflegekarenz (Pflegestufe 3, bei Demenz oder Minderjährigen ab Stufe 1);
- Herabsetzung **bis auf ein Viertel** einer Vollbeschäftigung, für **1 bis 3 Monate**;
- Die Pflegezeit ist zu gewähren, wenn **keine wichtigen dienstlichen Interessen** entgegenstehen. Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden. Ein uneingeschränkter Rechtsanspruch besteht also nicht.
- Vorzeitige Rückkehr ist möglich bei Aufnahme in ein Pflegeheim, bei Übernahme der Pflege durch jemand anderen oder beim Tod der:des Angehörigen.
- Die Bezüge werden aliquot gekürzt ([§ 12e GehG](#)).

Pflegekarenzgeld

Das **Pflegekarenzgeld** beantragt man beim **Sozialministeriumservice**. Es steht ausdrücklich auch öffentlich Bediensteten zu, die nach dienstrechtlichen Regeln Pflegekarenz, Pflegezeit oder Familienhospizfreistellung in Anspruch nehmen. Ein **Rechtsanspruch** besteht.

- Höhe wie das Arbeitslosengeld: **55 % des täglichen Nettoeinkommens**, mindestens die Geringfügigkeitsgrenze, plus Kinderzuschläge. Bei Teilzeit gebührt es aliquot.
- Voraussetzung: mindestens drei Monate durchgehende voll versicherte Beschäftigung vor der Karenz.
- **Antrag innerhalb von zwei Monaten ab Beginn**, dann wird ab Beginn bezahlt. Nach Ende der Karenz ist kein Antrag mehr möglich.
- Höchstdauer pro gepflegter Person: 6 Monate, wenn sich zwei Angehörige abwechseln. Insgesamt sind höchstens 12 Monate möglich, wenn der Pflegebedarf steigt.

Quelle: [oesterreich.gv.at – Pflegekarenzgeld](https://oesterreich.gv.at/Pflegekarenzgeld)

5.6.4. Familienhospizfreistellung (Sterbebegleitung, schwersterkrankte Kinder)

Rechtsgrundlagen: [§ 29k VBG](#), [§ 78d BDG](#), [§ 59d LDG](#). Die folgenden Angaben beruhen auf dem VBG; BDG und LDG enthalten entsprechende Regelungen.

Sterbebegleitung naher Angehöriger: Neben dem Kreis der Pflegefreistellung (siehe 5.6.2) sind auch Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Wahl- und Pflegeeltern sowie Kinder der Lebensgefährten:innen erfasst. Auf Antrag ist eine der folgenden Maßnahmen zu gewähren:

- **Dienstplanerleichterung**, sofern dadurch der Dienstbetrieb nicht erheblich beeinträchtigt wird;
- **Herabsetzung der Arbeitszeit** mit anteiliger Kürzung der Bezüge;
- **gänzliche Dienstfreistellung** ohne Bezüge.

Dauer: zunächst bis zu **3 Monate**, mit Verlängerung insgesamt höchstens **6 Monate** pro Anlassfall.

Schwersterkrankte Kinder im gemeinsamen Haushalt, auch Wahl-, Pflege- und Stiefkinder sowie Kinder der Lebensgefährten:innen: zunächst bis zu **5 Monate**, mit Verlängerung höchstens **9 Monate**. Bei einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie kann die Freistellung noch **zweimal** für jeweils bis zu 9 Monate beantragt werden.

- Den Grund und das Verwandtschaftsverhältnis muss man **glaubhaft machen**. Die Dienstbehörde kann eine schriftliche Bescheinigung verlangen.
- Die Dienstbehörde muss **innerhalb von 5 Arbeitstagen** entscheiden, bei Verlängerung innerhalb von 10 Arbeitstagen.
- Fällt der Grund weg, ist das **binnen zwei Wochen** zu melden. Vorzeitige Beendigung ist auf Antrag möglich.
- Während der Freistellung oder Herabsetzung besteht Anspruch auf **Pflegekarenzgeld** (siehe 5.6.3).

- Bei **gänzlicher Dienstfreistellung** kann zusätzlich der **Familienhospizkarenz-Härteausgleich** des Bundeskanzleramts beantragt werden. Er hängt vom Haushaltseinkommen ab (Grenzwert 1.500 € multipliziert mit einem Haushaltsfaktor, für Anträge ab 1.9.2026; Pflegegeld, Familienbeihilfe und Wohnbeihilfe zählen nicht) und gleicht höchstens das weggefallene Einkommen abzüglich des Pflegekarenzgeldes aus. Beantragt wird er gemeinsam mit dem Pflegekarenzgeld beim Sozialministeriumservice, Landesstelle Steiermark (oesterreich.gv.at – [Familienhospizkarenz-Härteausgleich](#)).

5.6.5. Freistellung zur Begleitung bei Rehabilitation

Wird für ein Kind ein **stationärer Rehabilitationsaufenthalt** bewilligt (von der Sozialversicherung oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe), haben Eltern einen **Anspruch** auf Dienstfreistellung zur Begleitung. Erfasst sind leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder sowie Kinder von Ehegatt:innen, eingetragenen Partner:innen und Lebensgefährte:innen. Rechtsgrundlagen: [§ 29p VBG](#) (in Kraft seit 10.10.2024), [§ 78f BDG](#), [§ 59e LDG](#).

- Das Kind darf **noch nicht 14 Jahre** alt sein;
- Dauer: **höchstens 4 Wochen pro Kalenderjahr**;
- **ohne Bezüge**, dafür gibt es **Pflegekarenzgeld**. Den Antrag kann man erst nach Ende der Reha stellen (mit Aufenthaltsbestätigung), die Zwei-Monats-Frist gilt trotzdem.
- Beide Elternteile gleichzeitig nur, wenn das therapeutisch notwendig ist, und dann zusammen höchstens 4 Wochen. Eine Aufteilung ist möglich, jeder Teil muss aber mindestens eine Woche dauern.
- Die Bewilligung der Reha mit Beginn und Dauer ist **spätestens eine Woche nach Erhalt** der Personalstelle vorzulegen.
- Für denselben Anlass ist daneben keine Pflegefreistellung möglich.

5.7. Auszeiten

5.7.1. Sabbatical (geblockte Teilzeit)

Rechtsgrundlagen: Vertragslehrpersonen [§ 20a VBG](#) (Bezüge: [§ 20b VBG](#)), pragmatisierte Bundeslehrer:innen [§ 78e BDG](#) mit den Sonderregeln für Lehrer:innen in [§ 213b BDG](#), pragmatisierte Landeslehrer:innen [§ 58d LDG](#).

Das Sabbatical ist möglich, wenn du seit **mindestens fünf Jahren** im Bundes- bzw. Landesdienst stehst (also ab dem 6. Dienstjahr) und keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen; außerdem muss deine Vertretung gesichert sein. Lehrpersonen können eine **Rahmenzeit von 2 bis 5 vollen Schuljahren** (jeweils 1.9. bis 31.8.) und darin **ein freies Schuljahr** beantragen („Teilzeit mit geblockter Dienstleistung“). Die Bezahlung richtet sich nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsmaß in der Rahmenzeit: z. B. 3 Jahre voller Unterricht und 1 Jahr frei = $\frac{3}{4}$ (75 %) Bezahlung. Mehrdienstleistungen werden in den Unterrichtsjahren ganz normal zusätzlich ausbezahlt – oder im alten Dienstrecht aufs Zeitkonto gespart.

Das Freijahr kann bei einer Rahmenzeit von 2–3 Jahren frühestens im 2. Jahr, bei einer Rahmenzeit von 4–5 Jahren frühestens im 3. Jahr genommen werden; es ist ungeteilt zu verbrauchen.

Antrag: schriftlich **im Dienstweg** (über die Schulleitung) an die Bildungsdirektion, mit Beginn und Dauer der Rahmenzeit und dem gewünschten Freijahr; Beginn und Ende der Freistellung werden dann schriftlich vereinbart. Viele Bildungsdirektionen stellen ein Formular bereit, ein formloses Schreiben genügt aber. Eine gesetzliche Antragsfrist gibt es nicht; die Bildungsdirektionen legen aber Termine fest – in der Regel bis **1. März** für das folgende Schuljahr (z. B. Burgenland für 2026/27: 1. März 2026). Bitte die Frist der eigenen Bildungsdirektion bzw. bei der Personalvertretung erfragen.

Sabbatical bis zur Pension: Wird am Ende der Rahmenzeit das Regelpensionsalter erreicht (65 Jahre; für Frauen, die vor dem 2.6.1968 geboren sind, gilt ein niedrigeres Regelpensionsalter), kann das Freijahr mit dem Pensionsantritt enden. Liegt der Pensionsantritt zwischen 2.9. und 31.12., dürfen Rahmenzeit und Freijahr bis zum Übertritt in den Ruhestand, längstens bis 31.12., verlängert werden ([§ 213b BDG](#)). Beispiel: Vertragslehrerin, Pensionsantritt 1.12.2027, Rahmenzeit 1.9.2022 bis 1.12.2027, Freizeit ab 1.9.2026: 4 Jahre Unterricht und 15 Monate Freiphase, Bezahlung $\frac{48}{48+15} = 76,2\%$.

5.7.2. Zeitkonto im alten Dienstrecht

Das **Zeitkontomodell** steht in [§ 61 Abs. 13–19 GehG](#) und [§ 50 Abs. 12–18 LDG](#) sowie für Vertragslehrpersonen sinngemäß in [§ 91 Abs. 1 VBG](#).

Für Lehrpersonen im neuen Dienstrecht gibt es kein Zeitkonto, ebenso nicht für II-L-Lehrpersonen und kirchlich bestellte Religionslehrpersonen.

Bis 30.9. kann für das laufende Schuljahr erklärt werden, dass ein Teil oder alle Dauer-MDL nicht ausgezahlt werden sollen. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres kann dann diese Zeitgutschrift zur (50-100%igen) Reduktion der Lehrverpflichtung eines Schuljahres (bei weiterlaufendem vollem Bezug) genutzt werden (es darf in dieser Zeit **maximal (ca.) halb unterrichtet** werden). So gibt es die Möglichkeit, ein Freijahr – wie im Sabbatical – über MDL zu finanzieren. Außer bei Pensionsantritt ist die Inanspruchnahme des Zeitausgleichs nur für ganze Schuljahre möglich.

Der Zeitpunkt der Reduktion wird von der Bildungsdirektion genehmigt und kann nur verwehrt werden, wenn wichtige dienstliche Gründe vorliegen, außer, wenn dies der letztmögliche Zeitpunkt der Konsumation wäre. Anstatt einer Reduktion der Lehrverpflichtung kann dies auch als Sparmodell genutzt werden, indem man sich zu einem späteren Zeitpunkt die angesparten WE (in der dann aktuellen Gehaltsstufe!) ausbezahlen lässt.

Anträge im Dienstweg an die Bildungsdirektion beim **Zeitkontoansparen bis 30. 9.** jeweils für ein Schuljahr. Meist gibt es dazu ein Formular.

Wenn später die **Zeit konsumiert** werden soll, ist der **Antrag bis 1. März** des vorausgehenden Schuljahres zu stellen. Zu Schuljahresbeginn muss dann das 50. Lebensjahr vollendet sein und mind. 50% der Lehrverpflichtung durch das Zeitkonto reduziert werden.

Z. B.: „Ich beantrage für das Schuljahr 2027/28 den Verbrauch (eines Teils) meines Zeitkontos in Form einer Freistellung von der regelmäßigen Lehrverpflichtung im Ausmaß von ((50 bis 100)) vH der Lehrverpflichtung.“ (Es darf in dieser Zeit **maximal ca. halb unterrichtet** werden. Da sich 50 % oft nicht exakt ausgeht, ist der Überhang als MDL zu bezahlen.)

Für eine gänzliche Freistellung für ein ganzes Schuljahr sind bei Bundeslehrer:innen 720 MDL-Werteinheiten, bei Landeslehrer:innen die jeweilige Jahresunterrichtsverpflichtung erforderlich. Unmittelbar vor Pensionsantritt kann auch monats- bzw. tageweise die Freistellung konsumiert werden, es sind dann jeweils 1/12 bzw. 1/360 der Jahresstunden erforderlich, also in Bundesschulen 60 WE für 1 Monat, 2 WE für 1 Tag, wobei aber Sonn- und Feiertage und Ferien auch mitzuzählen sind.

Auch möglich: Kombination Teilzeit und Zeitkontonutzung, z. B.: „Ich beantrage im Schuljahr 2027/28 den Verbrauch meines Zeitkontos (620,424 WE) in Form einer Freistellung von der Lehrverpflichtung im Ausmaß von 86,17%. Gleichzeitig ersuche ich um Reduktion meiner Lehrverpflichtung 2027/28 auf 86,17 %, sodass ich in diesem Zeitraum nicht unterrichte und mit 86,17 % bezahlt werde.“

Nicht durch Freistellung verbrauchte MDL

- sind auf Antrag, wobei sich dieser nur auf die Gesamtgutschrift beziehen kann,
- im Fall des Ausscheidens aus dem Dienststand oder Dienstverhältnis oder
- im Fall der Überstellung in eine andere Besoldungsgruppe unter Zugrundelegung der besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Antragstellung, des Ausscheidens oder der Überstellung zu vergüten. (Jeder der 3 Punkte stellt eine eigenständige Fallkonstellation dar. Die Vergütung ist auch schon vor dem 50. Geburtstag möglich.)

Für die Berechnung der **Höhe der Nachzahlung** wird also die **Gehaltsstufe im Monat der Antragstellung** herangezogen. Anknüpfend daran erfolgt bei Pragmatisierten die Nebengebührenwertegutschrift. Seit 2020 ist nur für Berufsschullehrpersonen auch eine Freistellung für einen Teil des Jahres (Lehrgang) möglich (Rahmenzeit: 1 Schuljahr).

5.7.3. Teilpension

Seit 1.1.2026 kann man bei erfüllttem Pensionsanspruch die Arbeitszeit um 25 %, 50 % oder 75 % reduzieren und zum Teilzeitgehalt den entsprechenden Teil der Pension beziehen; der Dienstgeber muss zustimmen ([§ 50g BDG](#), [§ 46c LDG](#), [§ 2 LVG](#), [§ 4a APG](#)). Beamt:innen müssen den Antrag spätestens 6 Monate vor Beginn stellen. **Achtung:** Wird die Teilzeit nicht genehmigt, kann der Antrag als Erklärung gewertet werden, in den Ruhestand treten zu wollen – dann rasch widerrufen!

Ausführlich (Bandbreiten für Lehrpersonen, Ablauf für Beamt:innen und Vertragsbedienstete, Steuer, Abfertigung, Jubiläumszuwendung): siehe **Kapitel 4.5**.

5.7.4. „Altersteilzeit“ bei Pragmatisierten

Als „**Altersteilzeit**“ wird umgangssprachlich die Möglichkeit bezeichnet, trotz herabgesetzter Lehrverpflichtung den **Pensionsbeitrag vom vollen Bezug** zu zahlen. Pragmatisierte (beamtete) Bundes- und Landeslehrpersonen, deren Lehrverpflichtung herabgesetzt ist (z. B. nach [§ 50a](#) oder [§ 50b BDG](#) in Verbindung mit § 213 BDG bzw. den entsprechenden Bestimmungen des LDG, oder Teilzeit nach MSchG/VKG), können beantragen, dass auch die durch die Herabsetzung entfallenen Bezüge und Sonderzahlungen in die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag einbezogen werden. Du zahlst dann während der Teilzeit den höheren Pensionsbeitrag, dafür gibt es in der Pension keinen Verlust. Trotz des Namens gibt es **kein Mindestalter**.

Rechtsgrundlage ist [§ 116d Abs. 3 GehG](#). Die Bestimmung steht zwar im Paragraphen „Übergangsbestimmungen zum Budgetbegleitgesetz 2009“, ist aber unbefristet in Kraft (geltende Fassung seit 1.1.2026, BGBl. I Nr. 100/2025).

- Die Maßnahme wirkt nur für ein **ganzes Schuljahr** (Ausnahme: Sabbatical, wenn der Ruhestand im letzten Schuljahr der Rahmenzeit beginnt, § 213b BDG).
- Der Antrag muss **vor dem Wirksamwerden** der Herabsetzung gestellt werden, sonst ist er unwirksam – am besten gleichzeitig mit dem Teilzeitansuchen.
- Für eine Herabsetzung zur Erlangung einer **Teilpension** gilt das nicht ([§ 116d Abs. 4 GehG](#)).
- Für Vertragslehrpersonen gibt es diese Möglichkeit nicht.

5.8. Beendigung des Dienstverhältnisses

Die Beendigung des Dienstverhältnisses für Vertragsbedienstete ist im [§ 30 VBG](#) geregelt.

5.8.1. Zeitablauf

Ein Dienstverhältnis gilt als befristet („auf bestimmte Zeit eingegangen“), wenn es von vornherein auf Unterrichtsperioden (z. B. Schuljahr, Semester) abgestellt ist. Für die Schuljahre der Induktionsphase bzw. die Zeit der Ausbildungsphase ist es jedenfalls befristet ([§ 38a Abs. 1 und 2 VBG](#)).

Befristete Verträge mit Lehrpersonen dürfen – anders als sonst im VBG – auch aneinandergereiht werden (das Verbot von Kettenverträgen nach § 4 Abs. 4 VBG gilt nicht). Werden befristete Verträge aneinandergereiht und **übersteigt die Gesamtdauer fünf Jahre**, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis **ab diesem Zeitpunkt als unbefristet** ([§ 38a Abs. 3 VBG](#)). Das gilt für alle befristeten Verträge, nicht nur für solche zu Vertretungszwecken; die fünf Jahre müssen nicht unmittelbar aufeinanderfolgen.

5.8.2. Kündigung bei Vertragsbediensteten

5.8.2.1. Kündigung durch den Dienstgeber

Der Dienstgeber kann das unbefristete Dienstverhältnis (nach einjähriger Dauer) nur schriftlich und mit Angabe eines Grundes kündigen. Gründe können sein [§ 32 VBG](#)

- Gröbliche Verletzung der Dienstpflicht
- Der Arbeitserfolg wird trotz Ermahnungen nicht erreicht
- Eine durch Ausbildungsvorschriften vorgesehene Ausbildung wird nicht innerhalb der gesetzlichen Frist absolviert
- Für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben gesundheitlich ungeeignet
- Handlungsunfähigkeit
- Verhalten, das das Vertrauen der Allgemeinheit in die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben schädigt
- Erreichen des Pensionsalters (Anmerkung: wird derzeit aber nicht angewendet)
- Änderung des Arbeitsumfanges, die eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich macht (außer wenn das 50. Lebensjahr vollendet wurde und das Dienstverhältnis bereits 10 Jahre gedauert hat)

Die **Kündigungsfristen** betragen sowohl für den Dienstgeber als auch für Vertragsbedienstete je nach Dauer des Dienstverhältnisses [§ 33 VBG](#)

Dauer des Dienstverhältnisses	Kündigungsfrist
bis 6 Monate	1 Woche
ab 6 Monaten	2 Wochen
ab 1 Jahr	1 Monat
ab 2 Jahren	2 Monate
ab 5 Jahren	3 Monate
ab 10 Jahren	4 Monate
ab 15 Jahren	5 Monate

Im alten Dienstrecht (II L-Verträge) beträgt die Kündigungsfrist bei befristeten Dienstverhältnissen 1 Monat für beide Teile und endet mit Ablauf eines Kalendermonats [§ 91g VBG](#)

Befristete Verträge im pd-Schema: Der Dienstgeber darf ein befristetes Dienstverhältnis nur kündigen, wenn erforderliche Ausbildungen nicht innerhalb von acht Jahren absolviert werden, sowie im ersten Dienstjahr auch dann, wenn der im Allgemeinen erzielbare angemessene Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht wird und eine Entlassung nicht in Frage kommt. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat zum Monatsende ([§ 48 VBG](#), [§ 25 LVG](#)).

5.8.2.2. Kündigung durch die Vertragslehrperson

Befristetes Dienstverhältnis

Die Vertragslehrperson kann das befristete Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen schriftlich kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat und hat mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden ([§ 48 VBG](#) [§ 25 LVG](#))

Unbefristetes Dienstverhältnis

Es gelten dieselben Kündigungsfristen wie für den Dienstgeber ([§ 33 VBG](#), Tabelle in 5.8.2.1).

5.8.3. Einvernehmliche Auflösung

Bei der einvernehmlichen Auflösung eines Dienstverhältnisses müssen weder Fristen noch Termine eingehalten werden, sie ist jedoch für beide Seiten freiwillig.

Beide Seiten legen gemeinsam fest, dass das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgelöst wird. ([AMS – Einvernehmliche Auflösung](#))

Wenn keine Vereinbarung über die Abfertigung (betrifft Abfertigung alt, Vertragsbedienstete, Beginn des Dienstverhältnisses vor 2003) vorliegt, gebührt dem/der Vertragsbediensteten keine Abfertigung [§ 84 \(2\) Z 7 VBG](#), außer bei ärztlich nachgewiesener dauernder Dienstunfähigkeit, Eheschließung oder Pensionierung. [§ 84 \(3\) \(3a\) \(3b\) VBG](#)

5.8.4. Vorzeitige Auflösung (Entlassung) – Amtsverlust

Das Dienstverhältnis kann von jedem Teil aus wichtigen Gründen vorzeitig gelöst werden ([§ 34 Abs. 1 VBG](#)). Eine Entlassung durch den Dienstgeber ist ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und bei befristeten Verträgen vor Vertragsablauf möglich, insbesondere aus folgenden Gründen ([§ 34 Abs. 2 VBG](#)):

- Erschleichen des Dienstverhältnisses durch unwahre Angaben oder ungültige Urkunden
- Besonders schwere Verletzung der Dienstpflichten (insbesondere Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete)
- Erhebliche Vernachlässigung des Dienstes
- Weigerung, sich dienstlichen Anordnungen zu fügen
- Nebenbeschäftigung, die dem Anstand widerspricht oder an der Erfüllung der Dienstpflichten hindert und trotz Aufforderung nicht aufgegeben wird.
- Strafgerichtliches Urteil mit Amtsverlust [§ 27 StGB](#) [§ 20 BDG](#)

5.8.5. Vorzeitige Auflösung (Austritt)

Auch die Vertragslehrperson kann das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund ohne Kündigungsfrist lösen (berechtigter Austritt). Ein solcher Grund liegt insbesondere vor, wenn sie dienstunfähig wird oder den Dienst ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann ([§ 34 Abs. 5 VBG](#)). Die Aufzählung ist nicht abschließend.

5.8.6. Pensionierung

Vertragsbedienstete können bei Erreichen des gesetzlichen Pensionsantrittsalters gekündigt werden. Derzeit kündigen die Bildungsdirektionen nicht. Vertragsbedienstete müssen somit selbst – unter Einhaltung der oben genannten Kündigungsfristen – kündigen. [§ 32 VBG](#)

Beamte:innen treten mit Ablauf des Monats, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand ([§ 13 BDG](#); Landeslehrer:innen: [§ 11 LDG](#)). Bei Bundesbeamte:innen kann der Übertritt bei wichtigem dienstlichem Interesse um ein Jahr aufgeschoben werden.

Beamte:innen sind bei dauernder Dienstunfähigkeit von Amts wegen oder auf Antrag in den Ruhestand zu versetzen ([§ 14 BDG](#); Landeslehrer:innen: [§ 12 LDG](#)). Die Versetzung wird mit Ablauf des Monats wirksam, in dem der Bescheid rechtskräftig wird.

Zur vorzeitigen Ruhestandsversetzung durch Erklärung (Korridorpension, [§ 15c BDG](#), [§ 13c LDG](#)) und zur Langzeitbeamte:innenregelung siehe Kapitel 4.

Meldepflicht: Vertragsbedienstete, die im Zusammenhang mit dem Ende des Dienstverhältnisses zeitnah eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung (Alters- oder Invaliditäts-/Berufsunfähigkeitspension) in Anspruch nehmen wollen oder bereits beziehen, müssen das dem Dienstgeber bekannt geben (§ 30 Abs. 8 VBG).

Karenzurlaub bis zur Pension: Karenzurlaube gegen Entfall der Bezüge sind (außer nach MSchG und VKG) insgesamt mit 10 Jahren begrenzt, müssen aber nicht vor dem 65. Lebensjahr enden – ein Übertritt aus der Karenz direkt in die Pension ist möglich (§ 75 BDG, § 29b VBG).

Siehe auch Kapitel 4 „Pensionsberatung“

5.8.7. Tod

Das Dienstverhältnis endet durch den Tod (§ 30 VBG, § 20 BDG, § 16 LDG).

5.9. Gleichbehandlung und Schutz vor Belästigung

5.9.1. Rechtsgrundlage und Geltungsbereich

Für alle Bediensteten des Bundes, also Bundeslehrer:innen mit Beamt:innen- oder Vertragsdienstverhältnis sowie Bewerber:innen, gilt das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG)** (§ 1 B-GIBG).

Für **Landeslehrer:innen** an öffentlichen Pflichtschulen sowie für Landeslehrpersonen an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen, egal ob pragmatisiert oder vertraglich, erklärt § 40 B-GIBG die wesentlichen Teile des Gesetzes für anwendbar: Gleichbehandlungsgebote, Frauenförderung, Rechtsfolgen, Fristen und Benachteiligungsverbot. An die Stelle von „Bund“ tritt „Land“, an die Stelle der Dienststellenleitung die Schulleitung. Statt der Gleichbehandlungskommission des Bundes und der Bundes-Gleichbehandlungsbeauftragten sind die **landesgesetzlich vorgesehenen Einrichtungen** zuständig. Wer diese sind, muss im jeweiligen Landesrecht bzw. bei der Bildungsdirektion nachgefragt werden.

5.9.2. Was ist verboten?

- **Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**, insbesondere unter Bezugnahme auf Familienstand oder Elternschaft, ob unmittelbar oder mittelbar (§ 4 B-GIBG).
- **Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung** (§ 13 B-GIBG).
- Beide Verbote gelten für die gesamte Laufbahn: Aufnahme, Entgelt, freiwillige Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg (v. a. Leitungs- und andere Funktionen), sonstige Arbeitsbedingungen und Beendigung.
- **Sexuelle Belästigung** (§ 8 B-GIBG): ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde verletzt (oder verletzen soll) und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Es muss zudem ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen, oder die Zurückweisung bzw. Duldung wird zur Grundlage einer dienstlichen Entscheidung gemacht. Die Belästigung kann von Vertreter:innen des Dienstgebers oder von Dritten ausgehen, z. B. von Kolleg:innen, Eltern oder Schüler:innen. Auch Vertreter:innen des Dienstgebers diskriminieren, wenn sie es schuldhaft unterlassen, gegen eine Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen.
- **Geschlechtsbezogene Belästigung** (§ 8a B-GIBG) und **Belästigung aus den Gründen des § 13** (§ 16 B-GIBG) folgen demselben Muster.
- Diskriminierung ist zugleich eine **Dienstpfllichtverletzung** (§ 9 B-GIBG, § 16a B-GIBG).

Mobbing kommt im B-GIBG als eigener Begriff nicht vor. Ist kein Diskriminierungsgrund im Spiel, greift das dienstrechtliche **Mobbingverbot**: Beamt:innen und Bedienstete müssen Vorgesetzten, Kolleg:innen und Mitarbeiter:innen mit Achtung begegnen und Verhaltensweisen unterlassen, die deren Würde verletzen (§ 43a BDG, § 29a LDG). Für Vertragsbedienstete gilt § 43a BDG über § 5 Abs. 1 VBG. Ein Verstoß dagegen ist eine Dienstpfllichtverletzung. Zudem trifft den Dienstgeber eine Fürsorgepflicht, und psychische Belastungen sind auch Thema des Arbeitnehmer:innenschutzes (siehe 5.10).

5.9.3. Frauenförderung

Solange der Frauenanteil in einer Besoldungs-, Verwendungs- oder Funktionsgruppe im Bereich einer Dienstbehörde **unter 50 %** liegt, sind Frauen unterrepräsentiert. Die Dienstgeber:innen müssen dann nach dem Frauenförderungsplan auf eine Beseitigung hinwirken (**Frauenförderungsgebot**, § 11 B-GIBG, § 11a B-GIBG). Bei Aufnahme, Aus- und Weiterbildung sowie bei der Betrauung mit Funktionen (z. B. Schulleitung) sind Frauen, die **gleich geeignet** sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, **vorrangig** zu berücksichtigen. Das gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 11b B-GIBG, § 11c B-GIBG, § 11d B-GIBG).

5.9.4. Ansprüche und Fristen

Bei sexueller Belästigung oder Belästigung besteht Anspruch auf **Schadenersatz gegen die belästigende Person**. Hat der Dienstgeber keine Abhilfe geschaffen, besteht der Anspruch auch **gegen den Bund** bzw. bei Landeslehrer:innen gegen das Land. Für die erlittene persönliche Beeinträchtigung gebührt eine angemessene Entschädigung, **mindestens 1.000 € (§ 19 B-GIBG)**. Weitere Rechtsfolgen, etwa Ersatz des Vermögensschadens bei Nichtaufnahme oder bei diskriminierender Nichtbetrauung mit einer Funktion, regeln **§§ 17 bis 18c B-GIBG**. Bei Glaubhaftmachung der Diskriminierung gilt eine **Beweislasterleichterung (§ 20a B-GIBG)**.

Wo Ansprüche geltend gemacht werden, hängt vom Dienstverhältnis ab: **Vertragsbedienstete** klagen beim **Arbeits- und Sozialgericht**, **Beamt:innen** stellen einen **Antrag bei der Dienstbehörde (§ 20 B-GIBG)**.

Anspruch	Frist
Sexuelle Belästigung, (geschlechtsbezogene) Belästigung (§ 19)	3 Jahre
Entgelt, Sozialleistungen, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen (§§ 17a–17c, 18b)	3 Jahre (§ 1486 ABGB)
Nichtaufnahme (§ 17); Aufstieg von Vertragsbediensteten (§ 18)	6 Monate ab Kenntnis der Ablehnung
Aufstieg von Beamt:innen (§ 18a)	6 Monate, Antrag bei der Dienstbehörde
Anfechtung einer diskriminierenden Kündigung, Entlassung oder Auflösung in der Probezeit	14 Tage
Antrag an die Gleichbehandlungskommission	grundsätzlich 6 Monate ab Kenntnis; bei (sexueller) Belästigung 3 Jahre; bei Beendigung 14 Tage

Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission **hemmt** die gerichtlichen bzw. dienstbehördlichen Fristen. Nach Zustellung des Gutachtens bleiben mindestens drei Monate Zeit (**§ 20 Abs. 6 B-GIBG**).

Benachteiligungsverbot: Wer sich beschwert oder ein Verfahren einleitet, darf deshalb weder gekündigt noch entlassen noch sonst benachteiligt werden. Gleiches gilt für Zeug:innen, Auskunftspersonen und Kolleg:innen, die eine Beschwerde unterstützen (**§ 20b B-GIBG**).

5.9.5. Anlaufstellen

- **Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte):** werden an Dienststellen mit mindestens fünf weiblichen Bediensteten auf fünf Jahre bestellt. Sie informieren und beraten Kolleginnen zu Gleichbehandlung und Frauenförderung (**§ 35 B-GIBG, § 36 B-GIBG**).
- **Gleichbehandlungsbeauftragte** im Ressort (Bildungsministerium) für alle Diskriminierungsgründe (**§ 26 B-GIBG, § 27 B-GIBG**). Sie nehmen Beschwerden entgegen und können mit schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person eine Disziplinaranzeige erstatten. Bei Sitzungen der Kommission haben sie beratende Stimme. Sie sind in ihrer Tätigkeit **selbständig und unabhängig** und dürfen deswegen nicht benachteiligt werden (**§ 37 B-GIBG**). Die Kontaktdaten erfährt man bei der Personalvertretung bzw. der Bildungsdirektion.
- **Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen** im Ressort (**§ 28 B-GIBG**).
- **Gleichbehandlungskommission des Bundes (B-GBK)**, eingerichtet beim Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (**§ 22 B-GIBG**). **Senat I** ist für Geschlecht und Frauenförderung zuständig, **Senat II** für ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung. Mehrfachdiskriminierungen, an denen das Geschlecht beteiligt ist, behandelt Senat I (**§ 22a B-GIBG**). Den Antrag können Betroffene, Bewerber:innen, Gleichbehandlungsbeauftragte und Arbeitsgruppen stellen. Vertretung durch eine Vertrauensperson, z. B. aus der Gewerkschaft, ist möglich. Das Verfahren ist kostenlos. Der Senat erstellt binnen sechs Monaten ein **Gutachten (§ 23a B-GIBG)**. Das Gutachten ist nicht bindend, Dienstbehörde und Gericht müssen sich damit aber auseinandersetzen und Abweichungen begründen (**§ 20 Abs. 5a B-GIBG**).

5.9.6. Praktische Schritte

- **Dokumentieren:** Datum, Ort, Wortlaut bzw. Vorfall, Zeug:innen. E-Mails und Nachrichten sichern.
- **Frühzeitig beraten lassen:** bei Kontaktfrau, Gleichbehandlungsbeauftragter, Personalvertretung oder Gewerkschaft. Die Beratung ist vertraulich und löst ohne Zustimmung der betroffenen Person keine Schritte aus.
- **Dienstgeber:in schriftlich informieren:** Die Schulleitung bzw. Dienstbehörde ist zur Abhilfe verpflichtet. Unterlässt sie das, haftet auch der Dienstgeber.
- **Fristen im Blick behalten:** Kurze Fristen gelten bei Aufnahme, Funktionen und Beendigung. Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission hemmt die Fristen.

- **Bei Belästigung durch Schüler:innen oder Eltern:** Auch hier muss die Schulleitung Abhilfe schaffen. Der Vorfall sollte zusätzlich als Belastungsereignis in die Arbeitsplatzevaluierung einfließen (siehe 5.10).

5.10. Arbeitnehmer:innenschutz (B-BSG)

5.10.1. Wer ist erfasst?

Das **Bundes-Bedienstetenschutzgesetz (B-BSG)** gilt für Bedienstete in Dienststellen des Bundes ([§ 1 B-BSG](#)) und damit auch für Lehrpersonen an **Bundesschulen** (AHS, BMHS).

Für **Landeslehrer:innen** an öffentlichen Pflichtschulen erklärt [§ 112 LDG](#) das B-BSG in der jeweils geltenden Fassung für anwendbar. Dabei gelten folgende Maßgaben: Dienstgeber ist das Land, Dienststellenleiter:in ist die Schulleitung, Dienststellen sind die Pflichtschulen. Anstelle der Arbeitsinspektion treten die landesgesetzlich berufenen Organe. Einzelne Bestimmungen des B-BSG sind ausgenommen ([§ 113 LDG](#), Grundsatzbestimmung). Dazu gehören laut den Gesetzesmaterialien die Regelungen über Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivfachkräfte, die durch Landes-Ausführungsgesetze konkretisiert werden.

5.10.2. Evaluierung, auch der psychischen Belastungen

„Gefahren“ im Sinne des Gesetzes sind ausdrücklich **arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen**, und Gesundheit umfasst die physische und die psychische Gesundheit ([§ 2 Abs. 11 und 11a B-BSG](#)). Der Dienstgeber muss für Sicherheit und Gesundheit „in Bezug auf alle Aspekte“ der Tätigkeit sorgen, einschließlich der **Integrität und Würde** der Bediensteten ([§ 3 B-BSG](#)).

Nach [§ 4 B-BSG](#) sind die Gefahren zu **ermitteln und zu beurteilen** (Arbeitsplatzevaluierung). Zu berücksichtigen sind unter anderem Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe, Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation. Daraus sind Maßnahmen festzulegen. Dafür können **Arbeitspsycholog:innen** beigezogen werden, die das Gesetz ausdrücklich nennt. Die Evaluierung ist **anzupassen**:

- nach Unfällen,
- bei begründetem Verdacht auf arbeitsbedingte Erkrankungen,
- nach **Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung**, z. B. nach einem Gewaltvorfall,
- bei neuen Arbeitsmitteln oder Verfahren,
- auf begründetes Verlangen der Arbeitsinspektion.

5.10.3. Sicherheitsvertrauenspersonen und Präventivdienste

- **Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP)** sind ab mehr als zehn regelmäßig Beschäftigten zu bestellen. Die Bestellung erfolgt im **Einvernehmen mit dem zuständigen Personalvertretungsorgan**, für vier Jahre. Eine vorzeitige Abberufung ist nur auf Verlangen der Personalvertretung möglich ([§ 10 B-BSG](#)). SVP sind weisungsfrei. Sie beraten Kolleg:innen und Personalvertretung, können Maßnahmen und die Beseitigung von Mängeln verlangen und haben Einsicht in Unfallaufzeichnungen und Messergebnisse ([§ 11 B-BSG](#)).
- **Sicherheitsfachkräfte** sind in Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei ([§ 73 B-BSG](#)).
- **Arbeitsmediziner:innen** beraten Dienstgeber, Bedienstete, SVP und Personalvertretung. Sie unterliegen der ärztlichen Verschwiegenheit. Bedienstete können eine regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchung verlangen ([§ 77 B-BSG](#)).
- Die **Präventionszeit** ist zu mindestens 75 % von Arbeitsmediziner:innen zu leisten. Bis zu 25 % können auf sonstige geeignete Fachleute entfallen, ausdrücklich genannt sind **Arbeitspsycholog:innen** ([§ 78 B-BSG](#)).
- Wie die arbeitsmedizinische Betreuung an der eigenen Schule konkret organisiert ist (Anbieter, Sprechstunden), erfährt man bei Schulleitung, Bildungsdirektion oder Personalvertretung.

5.10.4. Rolle der Personalvertretung

Der Dienststellenausschuss wirkt bei der Durchführung und Überwachung der Dienstnehmer:innenschutzvorschriften mit ([§ 9 Abs. 1 lit. a PVG](#)). Bei der **Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen** ist sein **Einvernehmen** herzustellen ([§ 9 Abs. 2 lit. k PVG](#)). Die Evaluierung ist also kein Verwaltungsakt der Schulleitung allein. Die Personalvertretung kann verlangen, beigezogen zu werden, und sie kann die Evaluierung psychischer Belastungen einfordern. Für Landeslehrer:innen gelten die landesgesetzlichen Personalvertretungsregeln.

5.10.5. Praxis: typische Themen an Schulen

- **Lärm:** Lärm in Klassen, Turnsälen und Werkstätten ist Teil der Evaluierung. Mögliche Maßnahmen sind Raumakustik (Akustikdecken), organisatorische Pausen und Rückzugsräume.
- **Raumklima:** Überhitzung im Sommer, CO₂-Belastung und Lüftung. Messungen verlangen, die Ergebnisse stehen SVP zur Einsicht zu (§ 11 Abs. 6 B-BSG).
- **Gewalt und Drohungen** durch Schüler:innen oder Eltern: Jeder Vorfall ist ein Anlass, die Evaluierung anzupassen (§ 4 B-BSG). Weitere Ansatzpunkte sind Notfallpläne, Nachbetreuung (Arbeitspsychologie) und die Unfallmeldung. Bei Belästigung gilt zusätzlich die Abhilfepflicht nach dem B-GIBG (5.9).
- **Vorgangsweise:** Mängel schriftlich an die Schulleitung melden und SVP sowie Personalvertretung einbinden. Als letzter Schritt kann die Arbeitsinspektion befasst werden, bei Landeslehrer:innen das landesgesetzlich zuständige Organ.

5.11. Disziplinarrecht

5.11.1. Wer unterliegt dem Disziplinarrecht?

Das Disziplinarrecht gilt nur für **Beamt:innen**: Bundeslehrer:innen nach §§ 91 ff BDG, Landeslehrer:innen nach §§ 69 ff LDG. Voraussetzung ist eine **schuldhafte** Dienstpflichtverletzung.

Vertragsbedienstete unterliegen keinem Disziplinarrecht. Bei ihnen reagiert der Dienstgeber arbeitsrechtlich, also mit Ermahnung, Kündigung oder Entlassung (siehe 5.11.6).

5.11.2. Disziplinarstrafen

Strafe	Höhe / Inhalt
Verweis	schriftlicher Tadel
Geldbuße	bis zu einem Monatsbezug
Geldstrafe	mehr als ein bis zu fünf Monatsbezüge
Entlassung	Beendigung des Dienstverhältnisses

Rechtsgrundlagen sind § 92 BDG und, inhaltsgleich, § 70 LDG. Maßgeblich für die Strafbemessung ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung, unter Berücksichtigung spezial- und generalpräventiver Gesichtspunkte sowie der persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (§ 93 BDG).

5.11.3. Behörden (Bundeslehrer:innen)

- **Dienstbehörde** (Bildungsdirektion bzw. Ministerium): führt die Erhebungen und kann eine Disziplinarverfügung erlassen.
- **Bundesdisziplinarbehörde** beim Bundeskanzleramt (§ 98 BDG): Laut Bundeskanzleramt ist sie seit 1. Oktober 2020 tätig und hat die früheren 26 Disziplinarkommissionen der Ressorts ersetzt. Sie entscheidet in **Senaten** aus einem rechtskundigen hauptberuflichen Mitglied als Vorsitz und zwei nebenberuflichen Mitgliedern. Eines davon nominiert die Leitung der Zentralstelle, das andere der **zuständige Zentralausschuss der Personalvertretung** (§ 100 BDG, § 101 BDG). Die Mitglieder sind selbständig und unabhängig. Eine **Entlassung** erfordert **Einstimmigkeit** (§ 102 BDG).
- **Disziplinaranwält:in**: vertritt die dienstlichen Interessen, ist weisungsgebunden und kann Beschwerde an das BVwG erheben (§ 103 BDG).
- **Bundesverwaltungsgericht (BVwG)**: entscheidet über Beschwerden. In schweren Fällen entscheidet es durch einen Senat (§ 135a BDG).

5.11.4. Ablauf des Verfahrens

- **Verdacht:** Die Vorgesetzten klären den Sachverhalt vorläufig und erstatten eine **Disziplinaranzeige** an die Dienstbehörde. Reicht eine **Belehrung oder Ermahnung**, unterbleibt die Anzeige. Belehrung und Ermahnung sind nachweislich mitzuteilen. Nach drei Jahren ohne weitere Verfehlung dürfen sie keine Nachteile mehr bewirken, und die Aufzeichnungen sind zu vernichten (§ 109 BDG). Die Anzeige wird der beschuldigten Person zugestellt.
- **Dienstbehörde:** Sie erlässt entweder eine **Disziplinarverfügung** oder leitet die Anzeige an die Bundesdisziplinarbehörde und die Disziplinaranwält:in weiter. Bei geringem Verschulden und unbedeutenden Folgen kann sie davon absehen (§ 110 BDG).

- **Abgekürztes Verfahren:** Eine Disziplinarverfügung kann nur einen Verweis oder eine Geldbuße bis zu einem Monatsbezug verhängen. Voraussetzung ist ein Geständnis, eine eindeutige Aktenlage oder eine rechtskräftige Verurteilung wegen desselben Sachverhalts (§ 131 BDG). Gegen die Verfügung ist **Einspruch binnen zwei Wochen** möglich. Er setzt die Verfügung außer Kraft (§ 132 BDG).
- **Einleitung:** Der Senat beschließt, ob ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist. Im Einleitungsbeschluss sind die Anschuldigungspunkte bestimmt zu bezeichnen (§ 123 BDG).
- **Mündliche Verhandlung** (§ 124 BDG) und anschließend das **Disziplinarerkenntnis** (§ 126 BDG).
- **Beschwerde an das BVwG:** Erhebt nur die beschuldigte Person Beschwerde, darf das Erkenntnis nicht zu ihren Ungunsten abgeändert werden (§ 129 BDG).

Verjährung (§ 94 BDG): Eine Bestrafung ist ausgeschlossen, wenn nicht

- binnen **6 Monaten** ab Kenntnis der Dienstbehörde eine Disziplinarverfügung erlassen oder Anzeige an die Bundesdisziplinarbehörde erstattet wurde,
- binnen **1 Jahr** ab Kenntnis ein Verfahren eingeleitet wurde, und
- binnen **3 Jahren** ab Beendigung der Dienstpflichtverletzung eine Disziplinarverfügung erlassen oder ein Verfahren eingeleitet wurde.

Zudem darf **3 Jahre nach Zustellung des Einleitungsbeschlusses** keine Strafe mehr verhängt werden. Straf- und Gerichtsverfahren **hemmen** die Fristen. Das gilt auch für die Zeit, in der über die Zustimmung des PV-Ausschusses nach § 28 PVG entschieden wird.

Suspendierung (§ 112 BDG): Die Dienstbehörde muss vorläufig suspendieren bei Untersuchungshaft, bei rechtswirksamer Anklage wegen bestimmter Delikte oder wenn sonst das Ansehen des Amtes oder wesentliche dienstliche Interessen gefährdet wären. Die Bundesdisziplinarbehörde entscheidet binnen **eines Monats**. Mit einer Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde bzw. das BVwG wird der Bezug auf **zwei Drittel gekürzt**, während der vorläufigen Suspendierung wird er noch ungekürzt ausbezahlt. Beschwerden gegen eine Suspendierung haben **keine aufschiebende Wirkung**. In sozialen Härtefällen kann eine Verminderung der Kürzung beantragt werden.

5.11.5. Rolle der Personalvertretung und Verteidigung

- **Information:** Der Dienststellenausschuss ist **schriftlich zu verständigen** von der beabsichtigten Disziplinaranzeige bzw. Disziplinarverfügung und von der Art der Beendigung des Verfahrens (§ 9 Abs. 3 lit. c PVG). Das ist eine Mitteilungspflicht, kein Zustimmungsrecht. Die Personalvertretung kann aber frühzeitig mit der betroffenen Person Kontakt aufnehmen und bei der Dienstbehörde auf Belehrung oder Ermahnung statt Anzeige hinwirken.
- **Verteidigung:** Beschuldigte können sich selbst verteidigen oder eine Rechtsanwält:in, eine Verteidiger:in in Strafsachen oder eine **Bedienstete bzw. einen Bediensteten** beiziehen (§ 107 BDG). Damit kann auch eine Personalvertreter:in, die selbst Bedienstete:r ist, verteidigen. Über den **GÖD-Rechtsschutz** kann eine Anwält:in beigezogen werden (siehe 6.4.4). Die PV-Befugnisse lassen die Regeln über die Disziplinarverteidigung ausdrücklich unberührt (§ 9 Abs. 4 lit. b PVG). Verteidiger:innen aus dem Kreis der Bediensteten dürfen keine Belohnung annehmen und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- **Senatsbesetzung:** Ein Mitglied jedes Disziplinarsenats wird vom Zentralausschuss nominiert (§ 101 Abs. 3 BDG, siehe 5.11.3).
- **Schutz der Mandatar:innen:** Personalvertreter:innen dürfen wegen Äußerungen oder Handlungen in Ausübung ihres Mandats nur mit **Zustimmung des Ausschusses**, dem sie angehören, disziplinar verfolgt werden (§ 28 PVG).
- **Praxistipp:** Vor jeder Stellungnahme zur Disziplinaranzeige Beratung einholen. Keine vorschnellen Geständnisse ablegen, denn ein Geständnis kann die Grundlage einer Disziplinarverfügung sein. Fristen notieren, z. B. die zwei Wochen für den Einspruch.

5.11.6. Landeslehrer:innen und Vertragsbedienstete

Landeslehrer:innen (Beamt:innen): Das LDG übernimmt das System weitgehend: dieselben Strafen (§ 70 LDG) und dieselben Verjährungsfristen (§ 72 LDG). Für die Suspendierung gilt ebenfalls die Kürzung auf zwei Drittel (§ 80 LDG). Verteidiger:in kann auch eine Bedienstete bzw. ein Bediensteter einer Gebietskörperschaft sein (§ 76 LDG). Die Bundesdisziplinarbehörde ist **nicht** zuständig. Disziplinarbehörde und Disziplinaranwält:in bestimmt das **Landesrecht** (Disziplinarcommission). Rechtsmittelinstanz ist das **Landesverwaltungsgericht** (§ 75 LDG). Wie die Kommissionen besetzt sind und welche Rolle die Landes-Personalvertretung dabei spielt, regelt das jeweilige Landesrecht.

Vertragsbedienstete (Bund): Pflichtverletzungen werden mit **Ermahnung** (formlos, aber zur Beweissicherung meist schriftlich), **Kündigung** oder **Entlassung** beantwortet.

- **Kündigung:** Nach einjähriger Dienstzeit ist sie nur schriftlich und **mit Angabe des Grundes** zulässig. Gründe sind u. a. eine gröbliche Dienstpflichtverletzung, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt, oder ein trotz **Ermahnung** nicht erreichter Arbeitserfolg ([§ 32 VBG](#)).
- **Entlassung:** Sie erfordert einen wichtigen Grund, z. B. eine schwere Pflichtverletzung, Vertrauensunwürdigkeit, beharrliche Dienstverweigerung oder ungerechtfertigtes Fernbleiben ([§ 34 VBG](#)).
- **Personalvertretung:** Bei Kündigung und Entlassung durch den Dienstgeber hat der Dienststellenausschuss ein **Mitwirkungsrecht** und ist vorher zu befassen ([§ 9 Abs. 1 lit. i PVG](#)). Ermahnungen sollten mit der Personalvertretung besprochen und gegebenenfalls schriftlich beantwortet werden, weil sie später als Kündigungsgrundlage dienen können.
- Für **Landesvertragslehrpersonen** gilt das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 mit vergleichbaren Regeln.

6. Lehrer:innen, Schüler:innen und Eltern

Alle gesetzlichen Normen, die die Schule betreffen, werden unter Schulrecht subsumiert. Es regelt insbesondere die mit dem Schulbetrieb zusammenhängenden Rechte und Pflichten von Schüler:innen, Lehrer:innen, Eltern und Schulträgern. Die beiden „Säulen“ des österreichischen Schulrechts sind das Schulunterrichtsgesetz (SchUG) und das Schulorganisationsgesetz (SchOG). Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer Gesetze und Verordnungen, die gemeinsam sämtliche rechtliche Belange des Schulwesens abdecken (z. B.: Privatschulgesetz, Schulpflichtgesetz, Religionsunterrichtsgesetz, etc.).

6.1. Schulunterrichtsgesetz / SchUG

Das Bundesgesetz über die Ordnung von Unterricht und Erziehung in den im Schulorganisationsgesetz geregelten Schulen ([Schulunterrichtsgesetz – SchUG](#)) stammt aus 1974 und wurde seither laufend novelliert. Das SchUG gilt für Pflichtschulen und alle mittleren und höheren Schulen, nicht aber für die Schulen für Berufstätige, Kollegs und Vorbereitungslehrgänge (dafür gibt es das SchUG-BKV). Es regelt deren innere Ordnung als Grundlage des Zusammenwirkens von Lehrer:innen, Schüler:innen und Erziehungsberechtigten als Schulgemeinschaft. Im [§ 2 SchOG](#) wird immer noch in humboldtscher Tradition die Aufgabe der österreichischen Schule als Entwicklung der Anlagen der Jugend „nach den sittlichen, religiösen und sozialen Werten sowie nach den Werten des Wahren, Guten und Schönen“ genannt.

Im SchUG werden so prosaische Bereiche wie Aufnahme in die Schule, Aufsteigen, Wiederholen, Schulordnung oder Lehrer:innenkonferenzen behandelt (das Gesetz selbst verwendet keine gegenderten Formen).

Einzelne Teile des SchUG werden ständig ergänzt oder erneuert und bilden die Grundlage für Detailverordnungen, etwa zur Reifeprüfung oder zu Schulveranstaltungen. Die Grundsätze der Leistungsbeurteilung sind im 5. Abschnitt „Unterrichtsarbeit und Schülerbeurteilung“ geregelt ([§§ 17 ff SchUG](#)) und in der [Leistungsbeurteilungsverordnung \(LBVO\)](#) genauer ausgeführt.

6.2. Schulorganisationsgesetz / SchOG

Das Schulgesetzwerk von 1962 bildet die Rechtsgrundlage für das gesamte österreichische Bildungswesen mit Ausnahme der Universitäten, der land- und forstwirtschaftlichen Schulen, der Leibeserzieher- und Sportlehrerschulen und der Krankenpflegesulen. Kernstück des Gesetzeswerks ist das „Bundesgesetz vom 25. Juli 1962 über die Schulorganisation“ ([Schulorganisationsgesetz – SchOG](#)), das die Organisation der Schularten von der Volksschule bis zu den mittleren und höheren Schulen (einschließlich der Bildungsanstalten für Elementar- und Sozialpädagogik) regelt. Die früheren Akademien (z. B. Pädagogische Akademien) wurden 2007 zu Pädagogischen Hochschulen und sind heute im Hochschulgesetz 2005 geregelt. Auf Grund der Zielvorstellung des SchOG werden vor allem die [Lehrpläne](#) für die einzelnen Schularten und Schultypen im Verordnungswege vom BMB erlassen. Das SchOG erfuhr zahlreiche Novellierungen, die zugleich auch die bildungspolitische Entwicklung nach 1962 charakterisieren.

Das I. Hauptstück enthält die allgemeinen Bestimmungen über die Schulorganisation ([§§ 1–8 SchOG](#)). Die darin formulierte Bildungsaufgabe ist für die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit an allen österreichischen Schulen richtungsweisend.

Im ersten Hauptstück ist auch die Gliederung der österreichischen Schulen, die allgemeine Zugänglichkeit derselben, die Schulgeldfreiheit an öffentlichen Schulen, der Aufbau der Lehrpläne im Allgemeinen, Bestimmungen über Schulversuche ([§ 7 SchOG](#)), Bundes-Schulcluster ([§ 8f SchOG](#)), Deutschförderklassen ([§ 8h SchOG](#)) etc. festgehalten.

Den **Inhalt des II. Hauptstücks** bilden die besonderen Bestimmungen über die Schulorganisation ([§§ 9–128](#)). Darin werden für jede Schulform Bestimmungen zu Aufgabe und Aufbau, Lehrplänen und Ausbildungszeiten, Aufnahmevoraussetzungen, Abschlüssen, Klassenschüler:innenzahlen, Lehrer:innen und Schulleiter:innen angeführt.

Das III. Hauptstück enthält Übergangs- und Schlussbestimmungen ([§§ 129–133](#)).

Die **Personalvertretung hat Mitwirkungsrechte** nach dem [Bundes-Personalvertretungsgesetz \(PVG\)](#), BGBl. Nr. 133/1967 in der jeweils geltenden Fassung (u. a. Aufgaben: [§ 2 PVG](#); Rechte und Pflichten: [§§ 25–28 PVG](#)). Diese Mitwirkungsrechte der Personalvertretung kommen immer dann zum Tragen, wenn gesetzlich geregelte Interessen der Lehrer:innen im Rahmen der Schulorganisation von den Dienstbehörden nicht entsprechend berücksichtigt werden.

Dauer der Unterrichtsstunde: Eine Unterrichtsstunde dauert grundsätzlich 50 Minuten. Die Schulleitung kann aus pädagogischen oder organisatorischen Gründen kürzere oder längere Unterrichtseinheiten festlegen, solange die im Lehrplan vorgesehene Wochenstundenzahl je Gegenstand eingehalten wird; die Lehrverpflichtung erhöht sich dadurch nicht. Zwischen den Einheiten sind bei Bedarf ausreichende Pausen, mittags eine ausreichende Mittagspause vorzusehen ([§ 4 SchZG](#)).

6.3. Prüfungsbestimmungen

Das Wichtigste über Leistungsfeststellung und Leistungsbeurteilung von Schüler:innen

6.3.1. Grundsätzliches

Rechtsquellen: § 18 SchUG und die Leistungsbeurteilungsverordnung (LBVO), zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 215/2021.

Grundlage sind Lehrplan, Bildungs- und Lehraufgaben und Lehrstoffe bis zum Zeitpunkt der Leistungsfeststellung. Die Verteilung der Leistungsfeststellungen sollte möglichst gleichmäßig über den Beurteilungszeitraum erfolgen.

Ihre Form soll an Alter, Bildungsstand der Schüler:innen, die Erfordernisse des Unterrichtsgegenstandes und den jeweiligen Stand des Unterrichtes angepasst sein.

Die Durchführung darf nur in der Unterrichtszeit erfolgen, mit Nutzen für die ganze Klasse. Ausgenommen davon sind Wiederholungsprüfungen, Nachtragsprüfungen und Nachschularbeiten für einzelne Schüler:innen. Es sollen nur so viele mündliche und schriftliche Leistungsfeststellungen, wie für eine sichere Leistungsbeurteilung notwendig sind, durchgeführt werden. Ausgenommen davon sind Schularbeiten und ständige Beobachtung. Wertigkeit: alle Leistungsfeststellungen sind als gleichwertig anzusehen, doch sind Anzahl, Stoffmenge und Schwierigkeitsgrad zu berücksichtigen.

Allein auf Grund schriftlicher Leistungsfeststellungen darf keine Semester- oder Jahresbeurteilung erfolgen, die Mitarbeit muss also folglich in die Note miteinbezogen werden.

6.3.2. Die einzelnen Leistungsfeststellungen § 3 LBVO

6.3.2.1. Mitarbeit

(§ 18 SchUG, § 4 LBVO)

- Keine fixe Zahl, aber so viele, wie für eine sichere Beurteilung notwendig sind.
- In den Unterricht eingebundene mündliche, schriftliche, praktische und grafische Leistungen.
- Leistungen im Zusammenhang mit der Sicherung des Unterrichtsertrages, einschließlich Hausübungen,
- der Erarbeitung neuer Lehrstoffe, dem Erfassen und Verstehen von Sachverhalten, der Fähigkeit, Erarbeitetes richtig einzuordnen und anzuwenden. Einzelne Leistungen im Rahmen der Mitarbeit sind nicht gesondert zu benoten.

6.3.2.2. Mündliche Prüfungen

(§ 5 LBVO, § 6 LBVO)

Termine:

Ankündigung durch die/den Lehrer:in spätestens 2 Unterrichtstage vorher.

Auf Wunsch der Schülerin oder des Schülers (einmal pro Semester), so zeitgerecht, dass eine Durchführung möglich ist. Keine „Entscheidungsprüfung“, dieser Terminus ist rechtlich nicht gedeckt!

Dauer:

Allgemeinbildende Pflichtschulen, AHS-Unterstufe und Berufsschulen: höchstens 10 Minuten

alle anderen (z. B. AHS-Oberstufe, BMHS): höchstens 15 Minuten

Durchführung nur während der Unterrichtszeit, nach Möglichkeit nicht den überwiegenden Teil der Unterrichtsstunde.

Aufgabenstellung und Stoffumfang:

- mindestens zwei voneinander unabhängige Fragen
- eingehendere Prüfung der zuletzt erarbeiteten Stoffgebiete, weiter zurückliegende Stoffgebiete nur übersichtsweise, außer sie sind Voraussetzung für die gestellte Frage.

In BMHS angemessene Vorbereitungszeit in technischen Gegenständen.

Auf Fehler sofort hinweisen.

Nicht durchgeführt werden dürfen sie

- in der Volksschule (1.–4. Schulstufe) in allen Gegenständen;
- in Mittelschule und AHS vor allem in Bewegung und Sport, Geometrisches Zeichnen und Technik und Design, in der Mittelschule und AHS-Unterstufe außerdem in Kunst und Gestaltung – ausgenommen an AHS mit musikischem bzw. künstlerischem Schwerpunkt, wenn der Gegenstand schwerpunktbildend ist;

- an berufsbildenden Schulen in Bewegung und Sport, an BAfEP/BASOP im Praxisunterricht;
- genaue Liste je Schulart: [§ 5 Abs. 11 LBVO](#);
- in der Unterstufe, wenn bereits eine Schularbeit oder 2 weitere mündliche Prüfungen am gleichen Tag stattfinden.
- nach mindestens drei aufeinanderfolgenden schulfreien Tagen, nach mehrtägigen Schul- oder schulbezogenen Veranstaltungen außer bei freiwilligen Meldungen.

6.3.2.3. Schularbeiten

(§ 7 LBVO)

Termine:

Im Arbeitsplan/Lehrstoffverteilung im Klassenbuch zu vermerken

1. Semester: spätestens 4 Wochen nach Unterrichtsbeginn
2. Semester: spätestens 2 Wochen nach Beginn des Semesters.

Eine Änderung des festgelegten Termins darf dann nur mehr mit Zustimmung der Schulleitung erfolgen. Eine solche Änderung ist den Schüler:innen nachweislich bekannt zu geben und im Klassenbuch (z. B. WebUntis) zu vermerken.

Stoffgebiete:

Bekanntgabe 1 Woche vorher, nicht der Lehrstoff der letzten beiden Unterrichtsstunden.

Anzahl und Dauer der Schularbeiten legt der **Lehrplan** der jeweiligen Schulart fest ([§ 7 Abs. 1 und 2 LBVO](#)). Innerhalb des Rahmens entscheidet die Lehrerin/der Lehrer bzw. die Fachgruppe; schulautonome Lehrplanbestimmungen sind möglich. Die folgenden Zahlen gelten für die **AHS** (für Mittelschule, BMHS usw. gilt der jeweilige Lehrplan):

AHS-Unterstufe (alle Angaben jeweils pro Schuljahr):

- 4–6 Schularbeiten, 200–250 Minuten
- erstes Lernjahr einer Fremdsprache: 3–4 Schularbeiten, 150–200 Minuten

AHS-Oberstufe (alle Angaben jeweils pro Schuljahr):

- 5. bis 7. Klasse, alle Sprachen: 2–4 Schularbeiten, 150–300 Minuten
- 5. bis 7. Klasse, Mathematik: 3–5 Schularbeiten, 200–400 Minuten
- 7. Klasse, Darstellende Geometrie: 2–3 Schularbeiten, 200–300 Minuten
- 7. Klasse, Physik bzw. Biologie und Umweltkunde (sofern im Lehrplan vorgesehen): 2–3 Schularbeiten, 150–200 Minuten
- 8. Klasse: 2–3 Schularbeiten, davon mindestens 1 je Semester und mindestens 1 dreistündige; insgesamt 250–350 Minuten

Zusätzliche Bestimmungen für die AHS-Oberstufe:

- 5. bis 7. Klasse: Schularbeitsdauer 50–100 Minuten
- 5. bis 8. Klasse: mindestens eine Schularbeit pro Semester
- 7. Klasse: mindestens eine zweistündige Schularbeit
- 8. Klasse: mindestens eine dreistündige Schularbeit

Aufgabenstellung und Stoffumfang: mindestens zwei Aufgaben mit voneinander unabhängigen Lösungen (Ausnahme v. a. in der Unterrichtssprache und in Fremdsprachen nach dem Anfangsunterricht, [§ 7 Abs. 4 LBVO](#)).

Nicht durchgeführt werden dürfen sie ([§ 7 Abs. 7 LBVO](#))

- am Tag nach mindestens drei aufeinanderfolgenden schulfreien Tagen bzw. nach mehrtägigen Schul- oder schulbezogenen Veranstaltungen;
- wenn für die Schüler:innen schon zwei (an BMHS: drei) Schularbeiten in derselben Woche stattfinden;
- wenn schon eine Schularbeit an diesem Tag stattfindet;
- an allgemeinbildenden Schulen ab der 5. Unterrichtsstunde (gilt nicht an BMHS).

Sonstige Hinweise:

Korrektur, Beurteilung und Rückgabe innerhalb einer Woche (Fristverlängerung durch die Schulleitung um eine Woche möglich)

Wiederholung: Wenn mehr als die Hälfte der Arbeiten mit „Nicht genügend“ beurteilt wurde – einmal, innerhalb von zwei Wochen nach Rückgabe, mit neuer Aufgabe aus demselben Stoffgebiet; die bessere Leistung zählt ([§ 7 Abs. 11 LBVO](#)).

Nachholen (auch außerhalb der Unterrichtszeit)

- Wer mehr als die Hälfte der Schularbeiten eines Semesters versäumt, muss eine nachholen.
- AHS-Oberstufe (sowie BAfEP/BASOP): Ist mehr als eine Schularbeit pro Semester vorgesehen, müssen so viele nachgeholt werden, dass mindestens zwei pro Semester vorliegen ([§ 7 Abs. 9 LBVO](#)).
- Wegen vorgetäuschter Leistung ungültige Schularbeiten gelten als versäumt.

Schularbeiten nach Ende des Schuljahres ein Jahr an der Schule aufbewahren ([§ 7 Abs. 10 LBVO](#)).

6.3.2.4. Schriftliche Überprüfungen

([§ 8 LBVO](#))

Tests, Diktate

Festlegung 2 Unterrichtstage vorher

Durchführung und Dauer.

Dauer je schriftlicher Überprüfung:

Allgemeinbildende Pflichtschulen und AHS-Unterstufe: höchstens 15 Minuten

AHS-Oberstufe: höchstens 20 Minuten

sonstige Schulen: höchstens 25 Minuten

Gesamtarbeitszeit aller schriftlichen Überprüfungen pro Gegenstand und Semester:

Allgemeinbildende Pflichtschulen und AHS-Unterstufe: höchstens 30 Minuten

AHS-Oberstufe: höchstens 50 Minuten

BMHS: höchstens 80 Minuten

Aufgabenstellung und Stoffumfang:

Alle Überprüfungen haben ein in sich abgeschlossenes Prüfungsgebiet zu behandeln,

Aufgabenstellung vervielfältigt vorlegen (außer bei Diktaten)

Verbot der Durchführung ([§ 8 Abs. 6, 7, 11 und 13 LBVO](#)):

- wenn in der Klasse am selben Tag bereits eine Schularbeit oder schriftliche Überprüfung stattfindet;
- am Tag nach mindestens drei aufeinanderfolgenden schulfreien Tagen oder nach mehrtägigen Schulveranstaltungen;
- in bestimmten Gegenständen, an der AHS v. a. in Bewegung und Sport, Geometrisches Zeichnen, Darstellende Geometrie, Technik und Design und fremdsprachlicher Konversation, in der 1. bis 5. Klasse auch in Kunst und Gestaltung; an BMHS in Bewegung und Sport (vollständige Liste: [§ 8 Abs. 11 LBVO](#));
- **Tests** an der AHS in allen Gegenständen mit Schularbeiten, an BMHS in Gegenständen mit mehr als einer Schularbeit pro Semester.

Sonstige Hinweise:

Korrektur und Beurteilung innerhalb einer Woche

Wiederholung:

Wie bei Schularbeiten: mehr als die Hälfte „Nicht genügend“, innerhalb von zwei Wochen nach Rückgabe ([§ 8 Abs. 14 LBVO](#)). Ist die Wiederholung aus inhaltlichen Gründen nicht möglich, gilt die schriftliche Überprüfung als Informationsfeststellung, nicht als Grundlage für Leistungsbeurteilung zu werten.

6.3.2.5. Praktische Leistungsfeststellungen

([§ 9 LBVO](#))

Leistungsfeststellungen, denen das Ergebnis der lehrplanmäßig vorgesehenen Arbeiten und sonstigen praktischen Tätigkeiten der Schüler:innen zugrunde gelegt wird.

Spezielle praktische Prüfungen

Spezielle praktische Prüfungen dürfen nur durchgeführt werden, wenn:

- Die Feststellung der Mitarbeit im Unterricht für eine sichere Leistungsbeurteilung nicht ausreicht
- Aufgrund der übrigen Leistungsfeststellungen die Leistungsbeurteilung einer:ines Schüler:in über eine Schulstufe in einem Unterrichtsgegenstand mit überwiegend praktischer Tätigkeit mit „Nicht genügend“ zu beurteilen wäre.

In welchen Gegenständen? Die LBVO nennt keine Liste, sondern spricht allgemein von „Unterrichtsgegenständen mit überwiegend praktischer Tätigkeit“ (§ 9 Abs. 2 LBVO). An der AHS sind das v. a. Kunst und Gestaltung, Technik und Design, Musik (Instrumentalmusik), Bewegung und Sport und Geometrisches Zeichnen; an berufsbildenden Schulen jene Gegenstände, in denen ein bestimmtes Können oder bestimmte Fertigkeiten nicht mündlich oder schriftlich nachgewiesen werden können (z. B. Werkstätte, Laboratorium, Küche).

Verbot der Durchführung: häusliche Arbeit als Grundlage für praktische Leistungsfeststellung in einem Übungsbereich, wenn der/dem Schüler:in nicht eine angemessene Gelegenheit zur Übung geboten wurde.

Sonstige Hinweise:

Praktische Leistungsfeststellungen können an der AHS auch in Gegenständen mit praktischen Anteilen durchgeführt werden, wenn der Lehrplan praktische Arbeiten vorsieht (z. B. Laborübungen in Biologie, Chemie oder Physik).

In Unterrichtsgegenständen mit überwiegend praktischer Tätigkeit in jedem Semester 1 praktische Prüfung auf Wunsch der Schülerin/des Schülers möglich (Wunschtermin mindestens 2 Wochen vorher bekanntgeben).

6.3.2.6. Graphische Leistungsfeststellung

(§ 10 LBVO)

In mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Gegenständen sind sie schriftliche Leistungsfeststellungen, in den übrigen Unterrichtsgegenständen sind sie praktische Leistungsfeststellungen.

6.3.3. Leistungsbeurteilung für eine Schulstufe

6.3.3.1. Feststellungs-/Nachtragsprüfungen

Feststellungs- und Nachtragsprüfungen (§ 20 SchUG, § 21 LBVO) können bestehen aus:

- Schriftlicher und mündlicher Teilprüfung (in Schularbeitsfächern)
- Mündlicher Teilprüfung
- Praktischer Teilprüfung
- Praktischer und mündlicher Teilprüfung

Termine:

Nachweisliche Bekanntgabe des Termins spätestens eine Woche vorher (Uhrzeit jeder Teilprüfung, tatsächlicher Beginn nicht später als 60 Minuten nach bekannt gegebener Zeit) (über die Tatsache einer Feststellungsprüfung ist der/die Schüler:in 2 Wochen vorher zu verständigen)

Spätester Termin für eine Nachtragsprüfung ist der 30. November des folgenden Unterrichtsjahres

Durchführung:

- Schriftliche bzw. praktische Teilprüfung am Vormittag
- Mündliche Teilprüfung frühestens eine Stunde nach Ende der schriftlichen bzw. praktischen Teilprüfung (§ 21 Abs. 3 LBVO)
- Ohne Beisitzer:in

Dauer:

Schriftlich: 50 Minuten bzw. 100 Minuten (wenn in dieser Schulstufe mindestens eine zwei- oder mehrstündige Schularbeit vorgesehen ist)

Mündlich: an allgemeinbildenden Pflichtschulen höchstens 15 Minuten, an anderen Schulen 15–30 Minuten

Praktisch: an allgemeinbildenden Schulen 30–50 Minuten (§ 21 Abs. 4 LBVO)

Stoffumfang: Versäumter Stoff

Form: Prüfungen im Sinne der §§ 5, 7 und 9 LBVO

Es darf nur eine Leistungsfeststellung am selben Tag, also nur eine Feststellungs- oder Nachtragsprüfung oder eine Wiederholung der Feststellungsprüfung stattfinden.

Sonstige Hinweise:

Bei Prüfungen im folgenden Unterrichtsjahr ist der/die Schüler:in zur Teilnahme am Unterricht der Schulstufe berechtigt, die er oder sie bei positivem Prüfungsergebnis besuchen dürfte.

Eine Wiederholung der Nachtragsprüfung ist zulässig innerhalb von 2 Wochen; Antrag dazu spätestens am dritten Tag nach der Prüfung.

6.3.3.2. Wiederholungsprüfungen

Wiederholungsprüfungen (§ 23 SchUG, § 22 LBVO) können aus einer schriftlichen und mündlichen, einer mündlichen, einer praktischen oder einer praktischen und mündlichen Prüfung bestehen.

Termine: siehe Feststellungs-/Nachtragsprüfung

Durchführung und Dauer: siehe Feststellungs-/Nachtragsprüfung, aber mit Beisitzer:in

Stoffumfang: Jahresstoff. Form: Prüfungen im Sinne der §§ 5, 7 und 9 LBVO.

Eine Wiederholungsprüfung darf nicht wiederholt werden.

Sonstige Hinweise:

Neu festzusetzende Jahresbeurteilung im besten Fall mit der Bewertung Befriedigend.

Bei gerechtfertigtem Versäumen der Prüfung neuer Termin (spätestens bis 30. November)

6.3.4. Einstufungs- und Aufnahmeprüfung

Rechtsgrundlagen: § 3 SchUG (Einstufungsprüfung bei der Aufnahme), §§ 29 und 30 SchUG (Aufnahmeprüfung beim Übertritt in eine andere Schulart) sowie die Verordnung über die Einstufungsprüfung und die Aufnahmeprüfung, BGBl. Nr. 347/1976.

- Die **Einstufungsprüfung** legt ab, wer in eine höhere als die erste Stufe einer Schulart aufgenommen werden will und die vorangegangene Schulstufe nicht (oder nicht in einer entsprechenden Schule) erfolgreich abgeschlossen hat.
- Die **Aufnahmeprüfung** legt ab, wer in eine andere Schulart (oder Fachrichtung) übertreten will und dafür in einzelnen Pflichtgegenständen die Voraussetzungen nicht erfüllt.

Termine:

Festzulegen durch die Schulleitung aufgrund eines Ansuchens

- der Aufnahmewerberin oder des Aufnahmewerbers (Einstufungsprüfung) bzw.
- der Übertrittswerberin oder des Übertrittswerbers (Aufnahmeprüfung).

Durchführung und Dauer:

Nach Maßgabe des Lehrplanes

Schriftliche Teilprüfung: 50 Minuten bzw. 100 Minuten (wenn mindestens zweistündige Schularbeiten vorgesehen sind)

Mündliche Teilprüfung: an allgemeinbildenden Pflichtschulen höchstens 15 Minuten, an sonstigen Schulen 15–30 Minuten

Praktische Teilprüfung: an allgemeinbildenden Schulen 30–50 Minuten, an sonstigen Schulen so lange, wie für eine sichere Beurteilung nötig

Aufgabenstellung und Stoffumfang:

Einstufungsprüfung:

Aufgaben zur Feststellung, ob die/der Aufnahmewerber:in die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Hinblick auf die Aufgaben der betreffenden Schulart aufweist.

Aufnahmeprüfung:

Aufgaben aus einer der vorangegangenen Schulstufen der angestrebten Schulart oder Fachrichtung einer Schulart in Pflichtgegenständen, die der/die Schüler:in noch nicht oder nicht in annähernd gleichem Umfang besucht hat.

Bei Übertritt von der Mittelschule (MS) in die AHS: Aufgaben aus jenen Pflichtgegenständen, in denen das Jahreszeugnis nicht die erforderlichen Noten enthält.

(§ 40 Abs. 2 und 3 SchOG)

Form: Prüfungen im Sinne der §§ 5, 7 und 9 LBVO

Sonstige Hinweise:

Die Schülerin/der Schüler wird gleichzeitig als außerordentliche:r Schüler:in aufgenommen.

Gesamtbeurteilung: „bestanden“ oder „nicht bestanden“ (= wenn auch nur eine Einzelbeurteilung mit „Nicht genügend“ festgesetzt wird). Kann entfallen, wenn Lehrer:in des betreffenden Unterrichtsgegenstandes aufgrund der Leistungen des Schülers oder der Schülerin im Unterricht feststellt, dass die wesentlichen Bereiche des Bildungszieles des Unterrichtsgegenstandes in den vorangegangenen Schulstufen überwiegend erfüllt sind.

6.3.5. Leistungsbeurteilung und Aufsteigen in den einzelnen Schularten

Die folgende Übersicht ergänzt die Prüfungsbestimmungen um die schulartspezifischen Regeln. Rechtsstand: Oktober 2026 (SchUG zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 76/2026, SchOG durch BGBl. I Nr. 2/2026 bzw. 76/2026). Einige Änderungen aus BGBl. I Nr. 2/2026 (u. a. zur semestrierten Oberstufe) treten erst mit 1.8.2027 in Kraft.

6.3.5.1. Gemeinsame Grundsätze

Notenskala: Für alle Schularten gelten die fünf Beurteilungsstufen Sehr gut (1), Gut (2), Befriedigend (3), Genügend (4) und Nicht genügend (5) (§ 18 Abs. 2 SchUG, § 14 LBVO). Die Definitionen in § 14 LBVO knüpfen an die Erfüllung der Anforderungen „in den wesentlichen Bereichen“ und an die Eigenständigkeit an: „Genügend“ heißt überwiegend erfüllt, „Befriedigend“ zur Gänze erfüllt, „Gut“ und „Sehr gut“ verlangen darüber hinausgehende Leistungen und Eigenständigkeit.

Beurteilungsgrundlagen: Maßstab sind die Forderungen des Lehrplans. Grundlage sind die Mitarbeit und die besonderen Leistungsfeststellungen (§ 18 Abs. 1 SchUG, § 3 LBVO). Schriftliche Leistungsfeststellungen dürfen nie die alleinige Grundlage einer Semester- oder Jahresbeurteilung sein (§ 3 Abs. 3 LBVO). Für die Jahresbeurteilung sind alle im Unterrichtsjahr erbrachten Leistungen heranzuziehen, wobei dem zuletzt erreichten Leistungsstand das größere Gewicht zukommt (§ 20 Abs. 1 SchUG).

- Das Verhalten in der Schule darf nicht in die Leistungsbeurteilung einfließen (§ 18 Abs. 5 SchUG).
- In Musik, Kunst und Gestaltung, Technik und Design sowie Bewegung und Sport sind mangelnde Anlagen oder körperliche Fähigkeiten bei erwiesenem Leistungswillen zugunsten der Schüler:innen zu berücksichtigen, außer der Gegenstand ist für die Schulart von besonderer Bedeutung (§ 18 Abs. 8 SchUG, Gegenstandsbezeichnungen idF BGBl. I Nr. 2/2026).
- Haben bei einer Schularbeit mehr als die Hälfte der Schüler:innen „Nicht genügend“, ist sie einmal mit neuer Aufgabenstellung zu wiederholen; gewertet wird die bessere Leistung (§ 18 Abs. 11 SchUG).
- Pflichtpraktika (Ausnahme: Höhere Lehranstalt für Pflege und Sozialbetreuung) und verbindliche oder unverbindliche Übungen werden nicht beurteilt, sondern erhalten einen Teilnahmevermerk (§ 18 Abs. 13, § 22 Abs. 3 SchUG).

Schriftliche Erläuterung der Noten: In der Volksschule und der Sonderschule (Primarschule) ist sie verpflichtend. In der Mittelschule und der Sonderschule (Sekundarstufe I) kann das Klassen- oder Schulforum sie beschließen (§ 18 Abs. 2 SchUG, § 14 Abs. 7 LBVO).

Schulnachricht und Jahreszeugnis: Am Ende des 1. Semesters gibt es eine Schulnachricht (§ 19 Abs. 2 SchUG), am Ende des Unterrichtsjahres ein Jahreszeugnis (§ 22 SchUG). Ausnahmen gelten für die alternative Leistungsinformation in der Volksschule (§ 18a) und für die semestrierte Oberstufe, in der Semesterzeugnisse ausgestellt werden (§ 22a SchUG). Das Jahreszeugnis enthält u. a. die Vermerke über die (Nicht-)Berechtigung zum Aufsteigen, die Zulässigkeit einer Wiederholungsprüfung und in der Mittelschule das Leistungsniveau (§ 22 Abs. 2 SchUG). Die Formulare regelt die Zeugnisformularverordnung (zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 210/2026).

Frühwarnsystem: Wäre die Leistung in einem Pflichtgegenstand am Semesterende mit „Nicht genügend“ zu beurteilen, ist das den Erziehungsberechtigten (bzw. eigenberechtigten Schüler:innen) unverzüglich mitzuteilen. Zugleich ist ein beratendes Gespräch anzubieten, in dem Fördermaßnahmen erarbeitet werden. Ab der 10. Schulstufe mindestens dreijähriger mittlerer und höherer Schulen ist dabei auch die individuelle Lernbegleitung zu erörtern (§ 19 Abs. 3a SchUG). § 19 Abs. 4 SchUG regelt das Gleiche für das Verhalten („Frühinformationssystem“). Die Verständigungen haben ausschließlich Informationscharakter (§ 19 Abs. 7). Eine unterlassene Frühwarnung macht das „Nicht genügend“ daher nicht rechtswidrig.

Aufsteigen: Zum Aufsteigen berechtigt ist, wer im Jahreszeugnis in allen Pflichtgegenständen beurteilt ist und kein „Nicht genügend“ hat (§ 25 Abs. 1 SchUG). Mit einem „Nicht genügend“ darf aufgestiegen werden, wenn alle drei Voraussetzungen erfüllt sind (§ 25 Abs. 2 SchUG):

- Der Gegenstand war nicht schon im Jahreszeugnis des Vorjahres mit „Nicht genügend“ beurteilt (lit. a).
- Der Gegenstand ist in einer höheren Schulstufe lehrplanmäßig vorgesehen (lit. b; gilt nicht für Berufsschulen).
- Die **Klassenkonferenz** stellt fest, dass die Schülerin oder der Schüler auf Grund der Leistungen in den übrigen Pflichtgegenständen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme am Unterricht der nächsthöheren Schulstufe erfüllt (lit. c).

Über die Nichtberechtigung zum Aufsteigen entscheidet die Klassenkonferenz. Die Entscheidung ist mit Begründung und Hinweis auf die Widerspruchsmöglichkeit bekanntzugeben (§ 20 Abs. 6 SchUG). Bei Pflichtpraktika an berufsbildenden Schulen ist das absolvierte Praktikum Voraussetzung für das Aufsteigen (§ 25 Abs. 8 SchUG). Ein fremdsprachiger Schulbesuch im Ausland von 5 Monaten bis zu einem Jahr gilt als Schulbesuch in Österreich (§ 25 Abs. 9).

Wiederholen: Wer nicht aufsteigen darf, ist zur Wiederholung der Schulstufe berechtigt (§ 27 Abs. 1 SchUG). Trotz Aufstiegsberechtigung kann die Klassenkonferenz auf Antrag eine **freiwillige Wiederholung** bewilligen, wenn ein entwicklungs-, milieu- oder gesundheitsbedingter Leistungsrückstand aufgeholt werden soll (§ 27 Abs. 2 SchUG). Das ist in der gesamten Schullaufbahn nur **einmal** zulässig und nicht in der letzten Stufe einer Schulart (Ausnahmen: 4. Stufe der Volksschule, letzte Stufe der Sonderschule). Eine Wiederholung ist ausgeschlossen, wenn dadurch die Höchstdauer des Schulbesuchs überschritten würde (§ 27 Abs. 3 iVm § 32 SchUG).

Widerspruch: Gegen die Entscheidung, dass jemand nicht zum Aufsteigen berechtigt ist (auch nach einer Wiederholungsprüfung), ist ein Widerspruch zulässig (§ 71 Abs. 2 SchUG). Er ist **innen fünf Tagen** schriftlich bei der Schule einzubringen, aber nicht per E-Mail. Die Bildungsdirektion entscheidet mit Bescheid. Wird ein „Nicht genügend“ bekämpft, prüft sie die Beurteilung. Reichen die Unterlagen nicht aus, wird eine kommissionelle Prüfung angesetzt (§ 71 Abs. 4–6).

6.3.5.2. Volksschule

- **Ziffernnoten:** Seit dem Pädagogik-Paket (BGBl. I Nr. 101/2018, in Kraft seit 1.9.2019) sind Ziffernnoten spätestens ab dem Jahreszeugnis der **2. Schulstufe** verpflichtend. Für die 1. Schulstufe und das 1. Semester der 2. Schulstufe kann das **Klassenforum** innerhalb der ersten neun Wochen des Schuljahres festlegen, dass statt Noten eine **Information über die Lern- und Entwicklungssituation** erfolgt, und zwar als schriftliche Semester- bzw. Jahresinformation (§ 18a Abs. 1 und 2 SchUG). Auf Verlangen der Erziehungsberechtigten wird zusätzlich eine Schulnachricht bzw. ein Jahreszeugnis mit Noten ausgestellt. Dieses Verlangen ist im Bewertungsgespräch des 1. Semesters zu stellen (§ 18a Abs. 6).
- **Gespräche:** Vor jeder schriftlichen Information sind **Bewertungsgespräche** mit Erziehungsberechtigten und Kind zu führen (§ 18a Abs. 3 SchUG). Generell sind an Volks-, Sonder- und Mittelschulen regelmäßige Gespräche zwischen Lehrer:in, Erziehungsberechtigten und Kind vorzusehen (§ 19 Abs. 1a SchUG; in der Praxis „KEL-Gespräche“). Die Ziffernnoten sind in der Volksschule immer durch eine schriftliche Erläuterung zu ergänzen (§ 18 Abs. 2 SchUG).
- **Vorschulstufe:** Hier gibt es keine Schulnachricht (§ 19 Abs. 2 SchUG) und keine Leistungsbeurteilung mit Noten. In der Vorschulstufe und den ersten drei Schulstufen ist auf Antrag ein Wechsel in die nächsthöhere oder nächstniedrigere Stufe während des Unterrichtsjahres möglich. Darüber entscheidet die Schulkonferenz (§ 17 Abs. 5 SchUG).
- **Aufsteigen:** Schüler:innen der 1. und 2. Schulstufe dürfen jedenfalls aufsteigen. Wer auf der 2. Schulstufe in zwei oder mehr Pflichtgegenständen „Nicht genügend“ hat, darf nur dann in die 3. Schulstufe aufsteigen, wenn die **Schulkonferenz** feststellt, dass die Voraussetzungen erfüllt sind und keine Überforderung zu befürchten ist (§ 25 Abs. 3 SchUG). Ab der 3. Schulstufe gelten die allgemeinen Regeln (§ 25 Abs. 1 und 2).
- **Wiederholen:** Die freiwillige Wiederholung ist auch auf der 4. Schulstufe zulässig (§ 27 Abs. 2 SchUG).
- **Übertritt:** In die Mittelschule kommt, wer die 4. Schulstufe erfolgreich abgeschlossen hat (§ 28 Abs. 1 SchUG). Für die AHS braucht es in Deutsch, Lesen, Schreiben und Mathematik mindestens „Gut“. Bei „Befriedigend“ ist die Aufnahme möglich, wenn die Schulkonferenz die Eignung feststellt, sonst ist eine Aufnahmeprüfung abzulegen (§ 40 Abs. 1 SchOG). Neu seit BGBl. I Nr. 2/2026: Bei außerordentlichen Schüler:innen kann eine begründete Feststellung der Schulkonferenz der Volksschule den Abschluss der 4. Stufe für den Übertritt in die Mittelschule ersetzen (§ 28 Abs. 2 SchUG).

6.3.5.3. Mittelschule

Seit 2020/21 ersetzt die Mittelschule (MS) die frühere Neue Mittelschule (NMS). Auf der 5. Schulstufe wird in allen Gegenständen mit der fünfteiligen Notenskala ohne Niveaus beurteilt. Auf der **6. bis 8. Schulstufe** werden **Deutsch, Mathematik und Lebende Fremdsprache** in zwei Leistungsniveaus geführt, „Standard“ und „Standard AHS“. „Standard AHS“ entspricht den Anforderungen der AHS-Unterstufe (§ 21b Abs. 2 SchOG). Eine zweite lebende Fremdsprache ist nicht leistungsdifferenziert. Beide Niveaus verwenden die Notenskala 1–5. Das Niveau steht im Zeugnis (§ 22 Abs. 2 SchUG).

- **Zuordnung:** Die Zuordnung erfolgt nach einem Beobachtungszeitraum von höchstens zwei Wochen und ist innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. Gegen die Zuordnung kann binnen fünf Tagen eine Aufnahmeprüfung in das höhere Niveau beantragt werden (§ 31b Abs. 1–3 SchUG).
- **Wechsel:** Ein Wechsel **nach oben** erfolgt unverzüglich, sobald zu erwarten ist, dass die höheren Anforderungen erfüllt werden. Ein Wechsel **nach unten** ist erst zulässig, wenn trotz aller Fördermaßnahmen ein „Nicht genügend“ droht (§ 31b Abs. 4 und 5 SchUG). Während des Jahres entscheidet die Lehrkraft. Ist damit ein Gruppenwechsel verbunden, entscheidet die Schulleitung. Über die Zuordnung für das nächste Schuljahr entscheidet die Klassenkonferenz. Schüler:innen können bis vier Wochen vor Schulschluss den Wechsel nach oben beantragen (§ 31b Abs. 6 und 7). Gegen die Einstufung in ein anderes Niveau ist ein Widerspruch möglich (§ 71 Abs. 2 SchUG).

- **Aufsteigen:** Ein „Nicht genügend“ im Niveau „Standard AHS“ hindert das Aufsteigen nicht. Im folgenden Schuljahr wird der Gegenstand im Niveau „Standard“ unterrichtet (§ 25 Abs. 5 SchUG).
- **Vergleich der Niveaus:** Laut BMB entspricht ein „Nicht genügend“ in „Standard AHS“ höchstens einem „Befriedigend“ in „Standard“. Ein „Sehr gut“ in „Standard“ setzt mindestens die Anforderungen für „Befriedigend“ in „Standard AHS“ voraus (BMB, Info Leistungsdifferenzierung MS, Stand April 2026). Eine gesetzliche Umrechnungstabelle gibt es nicht. Rechtlich wirksam wird die Abstufung über die Übertrittsregeln:

Übertritt aus der MS	Voraussetzung in den leistungsdifferenzierten Gegenständen (D, M, LF)
nach der 1. Klasse in die 2. Klasse AHS	D, M, LF nicht schlechter als „Gut“ (§ 40 Abs. 2 SchOG)
nach der 2. oder 3. Klasse in die nächste Klasse AHS	„Standard AHS“ oder „Standard“ mit mindestens „Gut“ (§ 40 Abs. 2 SchOG)
nach der 4. Klasse in die AHS-Oberstufe (5. Klasse)	„Standard AHS“ oder „Standard“ mit mindestens „Gut“ (§ 40 Abs. 3 Z 1 SchOG)
nach der 4. Klasse in eine BHS	„Standard AHS“ oder „Standard“ mit mindestens „Gut“ (§ 68 Abs. 1 Z 1 SchOG)
nach der 4. Klasse in eine mindestens dreijährige BMS	„Standard AHS“ oder „Standard“ mit mindestens „Befriedigend“ (§ 55 Abs. 1a SchOG)
in die Polytechnische Schule	erfüllte 8 Schuljahre, keine Notenvoraussetzung

Wer die Voraussetzung in einem Gegenstand nicht erfüllt, legt darin eine **Aufnahmsprüfung** ab. Zusätzlich muss die 8. Schulstufe erfolgreich abgeschlossen sein, d. h. ohne „Nicht genügend“ in den Pflichtgegenständen (§ 28 Abs. 3 SchUG).

- **Ergänzende differenzierende Leistungsbeschreibung:** Sie ist für jede erfolgreich absolvierte Schulstufe außer der 8. zusätzlich zum Jahreszeugnis auszustellen und weist Leistungsstärken und Lernfortschritte schriftlich aus (§ 22 Abs. 1a SchUG). In der 8. Schulstufe wird sie mit der Schulnachricht ausgestellt (§ 19 Abs. 2 SchUG).

6.3.5.4. Polytechnische Schule

Die Polytechnische Schule (PTS) umfasst die 9. Schulstufe. Es gelten die allgemeinen Regeln für Beurteilung und Aufsteigen. Die PTS führt keine gesetzlichen Leistungsniveaus (§ 29 SchOG). In Deutsch und Kommunikation, Angewandter Mathematik und Lebender Fremdsprache sind aber differenzierende Fördermaßnahmen vorgesehen (§ 31a Abs. 3 SchUG).

- Wer die PTS erfolgreich abschließt, nachdem er oder sie die 7. Stufe der Volksschule oder die 3. Klasse der MS bzw. AHS erfolgreich abgeschlossen hat, hat damit auch den **Abschluss der 8. Schulstufe** (§ 28 Abs. 3 SchUG).
- Der erfolgreiche Abschluss der PTS berechtigt zur Aufnahme in den 1. Jahrgang einer BHS (§ 68 Abs. 1 Z 2 SchOG). Bei einer BMS entfällt die Aufnahmsprüfung (§ 55 SchOG). Für die 5. Klasse AHS gilt § 40 Abs. 3 Z 2 SchOG: in den „leistungsdifferenzierten“ Gegenständen mindestens „Gut“, in den übrigen Pflichtgegenständen mindestens „Befriedigend“ (die Formulierung stammt noch aus der Zeit leistungsdifferenzierter PTS-Gegenstände).

6.3.5.5. Sonderschule und Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF)

- **Lehrplan:** Ist ein SPF festgestellt (§ 8 SchPflG), entscheidet die **Schulkonferenz**, ob und in welchen Gegenständen nach dem Lehrplan einer anderen Schulstufe unterrichtet wird (§ 17 Abs. 4 SchUG). An allgemeinen Schulen gilt der Lehrplan der Schulart nur, soweit das Bildungsziel ohne Überforderung erreichbar ist, sonst der Sonderschullehrplan (z. B. § 29 Abs. 2 SchOG für die PTS). Beurteilt wird nach dem Lehrplan, nach dem tatsächlich unterrichtet wird.
- **Zeugnis:** Abweichungen vom Lehrplan der besuchten Schulstufe sind im Zeugnis zu vermerken (§ 22 Abs. 2 lit. i SchUG). Bei erhöhtem Förderbedarf bzw. Mehrfachbehinderung tritt eine **Darstellung des Entwicklungsstandes** an die Stelle der Erfolgsfeststellung (§ 22 Abs. 4). In der Sonderschule (Primarschule) ist die schriftliche Erläuterung der Noten verpflichtend (§ 18 Abs. 2 SchUG).
- **Aufsteigen:** Schüler:innen mit SPF an allgemeinen Schulen dürfen aufsteigen, wenn die Klassenkonferenz feststellt, dass dies die bessere Entwicklungsmöglichkeit bietet (§ 25 Abs. 5a SchUG). An Sonderschulen für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf oder mehrfach behinderte Kinder entscheidet die Schulkonferenz über das Aufsteigen in die nächsthöhere Lehrplanstufe (§ 25 Abs. 6). Zeugnisse von Sonderschulen, die nach dem Lehrplan der Volksschule, MS oder PTS geführt werden, gelten als Zeugnisse dieser Schularten (§ 28 Abs. 4 SchUG).

6.3.5.6. Berufsschule

- **Aufsteigen:** Die Voraussetzung „Gegenstand in einer höheren Schulstufe vorgesehen“ gilt an Berufsschulen nicht (§ 25 Abs. 2 lit. b SchUG). Mit einem „Nicht genügend“ kann also auch dann aufgestiegen werden, wenn der Gegenstand nicht mehr weitergeführt wird. Klassenkonferenz-Beschluss und kein „Nicht genügend“ im selben Gegenstand im Vorjahr sind aber weiterhin nötig. Bei lehrgangs- und saisonmäßigen Berufsschulen wird das Jahreszeugnis am Ende des Lehrgangs ausgestellt (§ 22 Abs. 1 SchUG). Für die Feststellung des „ausgezeichneten“ bzw. „guten Erfolgs“ gelten Sonderregeln (§ 22 Abs. 2).
- **Leistungsdifferenzierung:** Wo leistungsdifferenzierter Unterricht geführt wird, gelten die Regeln zu Zuordnung und Wechsel des § 31b SchUG mit eigenen Fristen für ganzjährige Berufsschulen (acht Tage). Ein Wechsel in das niedrigere Niveau ist auch bei „Genügend“ möglich, wenn die Schülerin oder der Schüler zustimmt.
- **Lehrabschluss:** Ob das Lehrziel der letzten Klasse erreicht wurde, meldet die Berufsschule direkt an die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer. Davon hängt ab, ob der theoretische Teil der Lehrabschlussprüfung entfällt (§ 22 Abs. 9a SchUG). Die genaue Entfallsregel steht im Berufsausbildungsgesetz bzw. in den Prüfungsordnungen.
- **Berufsreifeprüfung:** Die bestandene Lehrabschlussprüfung berechtigt zum Antritt zur Berufsreifeprüfung (§ 1 Abs. 1 BRPG).

6.3.5.7. AHS

- **Unterstufe (5.–8. Schulstufe):** Es gelten die allgemeinen Regeln (§§ 18–27 SchUG). Wer die 4. Klasse erfolgreich abschließt, ist ohne weitere Notenvoraussetzung zum Übertritt in die 5. Klasse AHS bzw. in BMS und BHS berechtigt (§ 68 Abs. 1 Z 4 SchOG). Für den Abschluss der 8. Schulstufe bleiben u. a. „Nicht genügend“ in Latein/Zweiter lebender Fremdsprache und Geometrischem Zeichnen außer Betracht (§ 28 Abs. 3 SchUG).
- **Oberstufe – zwei Systeme:** Die verpflichtende Einführung der semestrierten Oberstufe („NOST“/„SOST“) wurde 2022 aufgehoben (BGBl. I Nr. 96/2022). Seit 2023/24 entscheidet jeder Standort selbst. Die Schulleitung kann mit Zustimmung des Schulgemeinschaftsausschusses festlegen, dass ab der 10. Schulstufe Semesterzeugnisse ausgestellt werden. Das muss bis spätestens 1. Februar mit Wirkung für das folgende Schuljahr geschehen, und zwar nur aufsteigend (§ 22a Abs. 1 SchUG). Ohne eine solche Festlegung gilt das klassische System mit Jahreszeugnis, Wiederholungsprüfung und § 25 Abs. 1–2 SchUG.

	Jahreszeugnis-System	Semestrierte Oberstufe (ab 10. Schulstufe)
Zeugnis	Schulnachricht + Jahreszeugnis	Semesterzeugnis je Semester (§ 22a), bei „Nicht genügend“ mit Beiblatt über die nicht erreichten Ziele
„Nicht genügend“ ausbessern	Wiederholungsprüfung (§ 23)	Semesterprüfung, einmal wiederholbar; Note höchstens „Befriedigend“ (§ 23a)
Aufsteigen	kein „Nicht genügend“ oder eines mit Klassenkonferenz (§ 25 Abs. 1–2)	ein „Nicht genügend“/„nicht beurteilt“ automatisch; insgesamt höchstens zwei mit Klassenkonferenz, nur einmal in der Schullaufbahn; jeweils nur, wenn derselbe Gegenstand im Vorjahr nicht negativ war (§ 25 Abs. 10)
Wiederholen	freiwillig nur einmal, nicht letzte Stufe (§ 27 Abs. 2)	Gründe unerheblich, auch letzte Stufe, mehrmals im Rahmen der Höchstdauer (§ 27 Abs. 2a)
Zulassung zur Reifeprüfung	letzte Schulstufe erfolgreich abgeschlossen (§ 36a Abs. 1)	ebenso; die Schulleitung kann zusätzlich verlangen, dass alle Semesterzeugnisse ab der 10. Schulstufe positiv sind (§ 36a Abs. 1a)

- **Sonderregime nach § 36a Abs. 1a:** Hat die Schulleitung diese Festlegung getroffen (nach Anhörung des SGA und mit Zustimmung der Schulbehörde), gelten beim Aufsteigen andere Grenzen: je Pflichtgegenstand höchstens ein, insgesamt höchstens zwei „Nicht genügend“ oder Nichtbeurteilungen (§ 25 Abs. 11 SchUG). Semesterprüfungen sind dann auch im Folgesemester möglich, ein Gegenstand kann durch Unterrichtsbesuch wiederholt werden (§ 23a Abs. 11 SchUG).
- **Ausblick 1.8.2027:** Mit BGBl. I Nr. 2/2026 werden die Lehrpläne ab der 10. Schulstufe in Winter- und Sommersemester gegliedert. Die Semestrierung erlässt die Schulleitung mit Zustimmung der Schulbehörde (§ 6 Abs. 2a SchOG idF BGBl. I Nr. 2/2026). Wird ein Lehrplan geändert und nicht neu semestriert, gelten die Semesterregeln für die betroffenen Klassen nicht mehr (§ 22a idF BGBl. I Nr. 2/2026). Die Details sind vor Inkrafttreten nochmals zu prüfen.

6.3.5.8. BMHS

- **Allgemein:** Es gelten die Regeln wie in der AHS-Oberstufe. Die Wahl zwischen Jahreszeugnis-System und semestrierter Oberstufe (ab der 10. Schulstufe mindestens dreijähriger mittlerer und höherer Schulen) trifft auch hier der Standort (§ 22a Abs. 1 SchUG). An Schulen mit Abteilungsgliederung kann die Semesterprüfung auch die oder der vom Abteilungsvorstand bestellte Prüfer:in abnehmen (§ 23a SchUG).
- **Pflichtpraktikum:** Ohne das vorgeschriebene Pflichtpraktikum ist weder ein Aufsteigen noch ein erfolgreicher Abschluss möglich. An Höheren Lehranstalten für Pflege und Sozialbetreuung ist eine Bestätigung des Kooperationspartners nötig (§ 25 Abs. 8 SchUG). Benötet wird das Praktikum grundsätzlich nicht (Ausnahme Pflege und Sozialbetreuung, § 18 Abs. 13 SchUG). Bei einer Festlegung nach § 36a Abs. 1a ist das absolvierte Praktikum auch Zulassungsvoraussetzung für die Hauptprüfung (§ 36a Abs. 1a SchUG).
- **Abschluss:** BMS enden mit der Abschlussprüfung, BHS mit der Reife- und Diplomprüfung. Zugelassen ist, wer die letzte Schulstufe erfolgreich abgeschlossen hat (§ 36a Abs. 1 SchUG). Gegen „nicht bestanden“ bei abschließenden Prüfungen ist ein Widerspruch möglich (§ 71 Abs. 2 SchUG). Im Abschlusszeugnis berufsbildender Schulen können die erworbenen gewerberechtlichen Berechtigungen angeführt werden (§ 22 Abs. 8 SchUG).
- **Aufnahme:** Die Aufnahme in BMS und BHS aus der MS richtet sich nach den Leistungsniveaus (Tabelle in 6.3.5.3). Aus der AHS genügt der erfolgreiche Abschluss der 4. Klasse. Wer die 1. Klasse einer BMS erfolgreich abgeschlossen hat, kann in den 1. Jahrgang einer BHS wechseln (§ 68 Abs. 1 SchOG).

6.4. Aufsichtspflicht und Haftung

Die Aufsichtspflicht gehört zu den wichtigsten und zugleich haftungsträchtigsten Dienstpflichten. Die gute Nachricht vorweg: Für Schäden, die Schüler:innen erleiden, haftet nicht die einzelne Lehrperson persönlich, sondern der Rechtsträger (Amtshaftung). Ein Rückgriff (Regress) auf die Lehrperson ist nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit möglich.

6.4.1. Aufsichtspflicht

Rechtsgrundlagen: § 51 Abs. 3 SchUG, § 44a SchUG, § 5 Schulordnung 2024 und die Schulveranstaltungenverordnung 1995. Wie diese Bestimmungen anzuwenden sind, erläutert das Rundschreiben Nr. 4/2026 „Schulische Aufsicht“ des BMB vom 17. Juli 2026 (gilt unbefristet für alle Schulen). Es ersetzt den früheren „Aufsichtserlass“ aus dem Jahr 2005.

Grundsätzlich musst du als Lehrperson die Schüler:innen während des **gesamten Schulbetriebs** beaufsichtigen – damit sie selbst sicher sind, aber auch, damit andere Personen und deren Eigentum geschützt werden.

Wann gilt die Aufsichtspflicht? (§ 51 Abs. 3 SchUG, § 5 Abs. 1 und 4 Schulordnung 2024; RS 4/2026, Punkt 2.1)

- **15 Minuten vor Beginn** des Unterrichts, der Schulveranstaltung bzw. der schulbezogenen Veranstaltung – nicht jedoch vor Beginn des Nachmittagsunterrichts;
- während des Unterrichts, der Schulveranstaltung bzw. der schulbezogenen Veranstaltung;
- in den **Unterrichtspausen** – mit Ausnahme der Mittagspause zwischen Vormittags- und Nachmittagsunterricht;
- **unmittelbar nach Unterrichtsende** beim Verlassen der Schule (z. B. in der Garderobe);
- während des **Betreuungsteils** ganztägiger Schulformen;
- während der **individuellen Berufs(bildungs)orientierung**.

Beginnt der Unterricht für einzelne Klassen oder Gruppen zu einer anderen Zeit, muss die Schulleitung auch dafür eine Beaufsichtigung organisieren. Ob Schüler:innen **früher** als 15 Minuten vor Beginn, in der **Mittagspause** oder **nach Unterrichtsende** in der Schule bleiben dürfen, entscheidet die Schulleitung; dann sorgt sie auch für die Aufsicht und macht diese Verordnung durch Anschlag in der Schule kund (§ 5 Abs. 6 Schulordnung 2024). Während des Unterrichts und in den Pausen dürfen Schüler:innen die Schule nur mit Genehmigung der aufsichtsführenden Lehrperson oder der Schulleitung verlassen (§ 5 Abs. 4 Schulordnung 2024).

Nicht von der Aufsichtspflicht umfasst sind Schülervertreterstunden außerhalb der Unterrichtszeit und Veranstaltungen der Schülermitverwaltung (§ 58 Abs. 4 SchUG) sowie die Teilnahme an Schülervertreterversammlungen, an Sitzungen von SGA und Schulforum und an Lehrer:innenkonferenzen. Bei vertraulichen Themen in Schülervertreterstunden während der Unterrichtszeit kann eine reduzierte Beaufsichtigung ausreichen.

Was heißt beaufsichtigen? Du sorgst für die körperliche Sicherheit und die Gesundheit der Schüler:innen und wehrst Gefahren nach bestem Wissen und Gewissen ab. Außerdem verhinderst du durch die Aufsicht, dass Schüler:innen Dritte, fremdes Eigentum oder Bundeseigentum schädigen (RS 4/2026, Punkt 2.2).

Wie intensiv? Umfang und Intensität richten sich nach der jeweiligen Situation, nach der geistigen und körperlichen Reife der Schüler:innen und nach dem Verhältnis zwischen der Zahl der Aufsichtspersonen und der Zahl der Schüler:innen. Du stimmst die Aufsicht **eigenverantwortlich** auf die Umstände ab. Mehr Aufsicht ist z. B. nötig (RS 4/2026, Punkt 2.3):

- in gefährlichen Situationen (etwa in „Bewegung und Sport“ oder bei Schulveranstaltungen in fremden Verkehrszonen),
- an Schultagen mit ungewöhnlichem Ablauf (Evakuierungsübungen, technische Gebrechen, Schüler:innen in emotionalen Ausnahmesituationen),
- wenn du wenig Erfahrung (mit der betreffenden Klasse) hast,
- wenn die Schüler:innen mögliche Gefahren noch wenig kennen.

Wer beaufsichtigt? Grundsätzlich Lehrpersonen, Erzieher:innen und Freizeitpädagog:innen. Die Schulleitung kann die Aufsicht auch **anderen geeigneten Personen** übertragen, wenn das für die Sicherheit erforderlich oder für die Aufgaben der Schule bzw. aus organisatorischen Gründen zweckmäßig und die Sicherheit gewährleistet ist – z. B. Eltern, Fachleuten aus Sport oder Musik, Fremdsprachenassistent:innen, Lehrbeauftragten, an Praxisschulen unterrichtenden Studierenden oder sonstigen Begleitpersonen (§ 44a SchUG). Diese Personen werden **funktionell als Bundesorgane** tätig, müssen vorab auf die Aufsichtsregeln hingewiesen werden, und die Schulleitung ist für ihre Auswahl verantwortlich. Bei der individuellen Berufs(bildungs)orientierung schlagen die Eltern oder die besuchte Einrichtung geeignete Aufsichtspersonen vor (§ 13b Abs. 4 SchUG).

Wann darf die Aufsicht entfallen? (§ 5 Abs. 1 Schulordnung 2024; RS 4/2026, Punkt 2.4.2)

Schulstufe	Entfall bzw. Lockerung der Beaufsichtigung
1. bis 6. Schulstufe	kein Entfall vorgesehen – Aufsicht ist immer erforderlich
ab 7. Schulstufe	zulässig, wenn es im Hinblick auf die Gestaltung von Unterricht, Schulveranstaltung, schulbezogener Veranstaltung bzw. individueller Berufsorientierung zweckmäßig ist und die körperliche und geistige Reife der Schüler:innen es zulässt (z. B. selbstständiges Einkaufen für den Unterricht in Ernährung und Haushalt)
ab 9. Schulstufe	zulässig, wenn du in der konkreten Situation davon überzeugt bist, dass die Schüler:innen die nötige körperliche und geistige Reife besitzen – Zweckmäßigkeit ist hier keine Voraussetzung

Der Entfall ist immer eine **Entscheidung im Einzelfall** und keine automatische Folge der Schulstufe.

Disziplinierter Unterricht (außerhalb des Schulgebäudes; RS 4/2026, Punkt 3.1)

- Findet Unterricht oder eine (schulbezogene) Veranstaltung **direkt nach dem regulären Unterricht** an einem anderen Ort statt, führst du die Schüler:innen hin und wieder zurück. Ab der 7. Schulstufe dürfen ausreichend reife Schüler:innen den Weg auch selbstständig zurücklegen.
- Findet sie in der **letzten Stunde** statt, darfst du Schüler:innen ab der 7. Schulstufe direkt vom Veranstaltungsort entlassen, wenn das zweckmäßig und unbedenklich ist (z. B. wenn der Rückweg über die Schule ein Umweg wäre und die Umgebung vertraut ist).
- Findet sie in der **ersten Stunde** statt, kann ein anderer Treffpunkt als die Schule bestimmt werden, wenn das zweckmäßig und für die Eltern zumutbar ist; die Eltern sind rechtzeitig zu informieren.

Außerschulische Veranstaltungen (RS 4/2026, Punkt 3.2): Veranstaltungen, die Lehrpersonen als Privatpersonen durchführen (z. B. ein abendlicher Theaterbesuch), sind weder Schulveranstaltungen noch schulbezogene Veranstaltungen – auch dann nicht, wenn Klassen- oder Schulforum, SGA oder Schulbehörde sie „bewilligt“ haben. Die schulische Aufsichtspflicht gilt dort nicht, die Haftung richtet sich nach dem Zivilrecht (kein Amtshaftungsschutz!). Gottesdienste und religiöse Übungen sind ebenfalls keine Schulveranstaltungen; begleitest du Schüler:innen aber auf dem Weg dorthin oder zurück, ist das Dienst und die Aufsichtspflicht gilt.

Entfall von Unterrichtsstunden (RS 4/2026, Punkt 3.3): Bei vorzeitigem Unterrichtsende stellt die Schulleitung sicher, dass Schüler:innen bis zum stundenplanmäßigen Ende beaufsichtigt werden, wenn ihnen sonst Gefahr droht (§ 10 Abs. 2 SchUG). Eine **pauschale** Zustimmung der Eltern zur vorzeitigen Entlassung bei (Rand-)Stundenentfall ist **nicht zulässig**; Schüler:innen dürfen nur entlassen werden, wenn die Eltern im Einzelfall nachweislich informiert wurden.

Schulveranstaltungen

- Es gelten die oben beschriebenen Regeln: Aufsicht ab 15 Minuten vor Beginn, Entfall nur ab der 7. bzw. 9. Schulstufe unter den genannten Voraussetzungen (z. B. Freizeit, Einkaufen).
- Nach der [Schulveranstaltungsverordnung 1995](#) ist auf die **Sicherheit** besonders zu achten; Schüler:innen sind über die einzuhaltenden Regeln (Schulrecht, Jugendschutz, Straßenverkehr usw.) zu informieren, und deren Einhaltung ist zu überwachen.

- Die Zahl der Begleitpersonen legt die Schulleitung fest; die Leistung von Erster Hilfe muss gewährleistet sein (§ 2 SchVV).
- **Ausschluss** (RS 4/2026, Punkt 3.5; § 10 SchVV): Wer den Ablauf schwer stört oder die eigene bzw. die Sicherheit anderer gefährdet, kann von der Leitung der Schulveranstaltung ausgeschlossen werden; Schulleitung und Eltern sind sofort zu informieren. Vor **mehrtägigen** Veranstaltungen erklären die Eltern, ob sie im Fall eines Ausschlusses mit einer Heimfahrt ohne Begleitung einverstanden sind oder selbst für die Beaufsichtigung sorgen (dann mit aktueller Telefonnummer). Fehlt diese Erklärung, ist das Kind trotzdem zur Teilnahme verpflichtet – im Zweifel beaufsichtigt die Schule die Heimfahrt.
- Bei Workshops externer Expert:innen bleiben Aufsichtspflicht und Verantwortung bei dir als Lehrperson.

Unfälle und schwere Erkrankungen (RS 4/2026, Punkt 3.4): Du handelst unverzüglich und veranlasst die nötigen Maßnahmen (Ärztin/Arzt, Rettung, Transport ins Krankenhaus) und informierst umgehend Schulleitung und Eltern. Schülerunfälle sind der AUVA zu melden (siehe 6.4.3).

Praxistipp: Kläre Aufsichtszeiten, Treffpunkte und Entlassungsorte schriftlich (Gangaufsichtsplan, Elterninformation). Wenn du den Raum kurz verlassen musst, organisiere eine Vertretung (Nachbarklasse, Kolleg:in). Ein **Haftungsverzicht** der Eltern oder in der Hausordnung ist unwirksam und schützt dich nicht.

6.4.2. Haftung der Lehrperson

Amtshaftung: Schüler:innen klagen den Rechtsträger, nicht die Lehrperson

- Nach § 1 Abs. 1 AHG haften Bund, Länder, Gemeinden usw. für Schäden, die ihre Organe in Vollziehung der Gesetze rechtswidrig und schuldhaft zufügen. **Dem Geschädigten haftet das Organ nicht.** Organ ist jede natürliche Person, die in Vollziehung der Gesetze handelt – egal ob Beamt:in oder Vertragsbedienstete:r (§ 1 Abs. 2 AHG).
- Eine Klage gegen die Lehrperson selbst ist im ordentlichen Rechtsweg unzulässig (§ 9 Abs. 5 AHG).
- Auch die anderen Aufsichtspersonen nach § 44a SchUG werden funktionell als Bundesorgane tätig; für Schäden, die sie bei der Aufsicht verursachen, haftet daher ebenfalls der **Bund** (siehe 6.4.1).
- Vor einer Klage soll der/die Geschädigte den Rechtsträger schriftlich zur Anerkennung auffordern (Aufforderungsverfahren, drei Monate, § 8 AHG).

Regress (Rückersatz) gegenüber der Lehrperson

- Hat der Rechtsträger Schadenersatz geleistet, kann er von der Lehrperson nur bei **Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit** Rückersatz verlangen (§ 3 Abs. 1 AHG). Bei **leichter Fahrlässigkeit** gibt es **keinen Regress**.
- Bei grober Fahrlässigkeit kann das Gericht den Ersatz aus Billigkeitsgründen **mäßigen**; dabei sind die Kriterien des § 2 Abs. 2 DHG sinngemäß zu berücksichtigen (§ 3 Abs. 2 AHG).
- Kein Regress bei Handeln auf **Weisung** eines Vorgesetzten – außer die Weisung stammte von einem offenbar unzuständigen Vorgesetzten oder ihre Befolgung verstieß gegen Strafgesetze (§ 4 AHG).

Schäden am Vermögen des Dienstgebers: Organhaftpflicht (OrgHG)

- Beschädigt eine Lehrperson in Vollziehung der Gesetze (Unterricht, Aufsicht) schuldhaft und rechtswidrig unmittelbar das Vermögen des Rechtsträgers (z. B. Beamer, Schulgebäude), haftet sie diesem nach § 1 OrgHG – grundsätzlich schon bei leichter Fahrlässigkeit.
- Keine Haftung bei **entschuldbarer Fehlleistung** oder Handeln auf Weisung (mit den gleichen Ausnahmen wie oben) (§ 2 Abs. 2 OrgHG).
- Bei einem Versehen kann das Gericht den Ersatz **mäßigen**, bei einem minderen Grad des Versehens auch **ganz erlassen** (§ 3 OrgHG).

Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) – für Vertragsbedienstete?

- Das **DHG** gilt für Dienstnehmer:innen in privat- und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, **nicht** aber für Organe von Gebietskörperschaften, soweit sie in Vollziehung der Gesetze handeln (§ 1 DHG). Für den Kernbereich der Lehrtätigkeit (Unterricht, Aufsicht) gelten daher auch für Vertragsbedienstete AHG und OrgHG; das DHG kommt nur bei Tätigkeiten außerhalb der Hoheitsverwaltung zum Tragen.
- Inhaltlich ähnlich: keine Haftung bei entschuldbarer Fehlleistung, richterliches Mäßigungsrecht nach Verschuldensgrad, Verantwortung, Ausbildung und Arbeitsbedingungen (§ 2 DHG); Ansprüche wegen leichter Fahrlässigkeit erlöschen, wenn sie nicht binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht werden (§ 6 DHG).

Situation	Wer haftet?	Rückgriff auf die Lehrperson
Schüler:in wird bei mangelnder Aufsicht verletzt (Schulunfall)	Unfallversicherung (AUVA); Bund nur bei Vorsatz (siehe 6.4.3)	nur bei Vorsatz bzw. grober Fahrlässigkeit

Situation	Wer haftet?	Rückgriff auf die Lehrperson
Sachschaden einer Schülerin/eines Schülers durch Fehlverhalten der Lehrperson	Bund nach AHG	nur bei Vorsatz/grober Fahrlässigkeit, Mäßigung möglich
Lehrperson beschädigt Eigentum des Dienstgebers	Lehrperson nach OrgHG	– (Mäßigung/Erlass durch Gericht möglich)

Strafrecht und Disziplinarrecht bleiben unberührt

Die Amtshaftung schützt nur vor zivilrechtlichen Ansprüchen. Nach schweren Unfällen kann gegen die Lehrperson persönlich strafrechtlich ermittelt werden, etwa wegen fahrlässiger Körperverletzung (§ 88 StGB) oder fahrlässiger Tötung (§ 80 StGB). Eine schuldhafte Verletzung der Aufsichtspflicht ist zudem eine Dienstpflichtverletzung (disziplinar bzw. dienstrechtlich relevant).

Praxistipp: Dokumentiere nach einem Vorfall sofort schriftlich, was passiert ist, wer anwesend war und welche Maßnahmen du gesetzt hast. Gib gegenüber Eltern oder Versicherungen **kein Schuldanerkenntnis** ab, sondern verweise auf die Schulleitung. Bei polizeilicher Einvernahme als Beschuldigte:r: vorher Rechtsschutz der GÖD kontaktieren (siehe 6.4.4).

6.4.3. Unfälle von Schüler:innen

Schülerunfallversicherung

- Schüler:innen an Schulen im Sinne des Schulorganisationsgesetzes sind kraft Gesetzes in der Unfallversicherung (AUVA) teilversichert (§ 8 Abs. 1 Z 3 lit. h ASVG). Beiträge zahlen die Versicherten nicht.
- Versichert sind Unfälle im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem Schulbesuch, einschließlich des **Schulwegs** (§ 175 Abs. 4 ASVG), sowie Unfälle bei **Schulveranstaltungen, schulbezogenen Veranstaltungen, individueller Berufsorientierung** und lehrplanmäßigen praktischen Tätigkeiten (§ 175 Abs. 5 ASVG).
- Leistungen (laut **AUVA-Information für Schüler:innen**): Unfallheilbehandlung, Rehabilitation, Prothesen und Hilfsmittel, Versehrtengeld bzw. Versehrtenrente bei bleibenden Schäden. **Reine Sachschäden** (z. B. eine beim Sport zerbrochene Brille ohne Körperverletzung) werden **nicht** ersetzt.

Unfallmeldung

- Schulen müssen Unfälle, durch die Schüler:innen getötet oder körperlich geschädigt wurden, **binnen fünf Tagen** dem Unfallversicherungsträger melden (§ 363 Abs. 4 ASVG), vorzugsweise elektronisch, jedenfalls schriftlich (§ 363 Abs. 5 ASVG). Die Meldung erstattet laut AUVA die Schulleitung an die zuständige AUVA-Landesstelle; eine Meldung durch die Eltern ersetzt sie nicht.
- Die Lehrperson informiert die Schulleitung unverzüglich und liefert die Fakten für die Meldung.

Haftungsprivileg

- Der Dienstgeber haftet Versicherten für Körperschäden aus Arbeitsunfällen nur bei **Vorsatz** (§ 333 Abs. 1 ASVG). Bei Personen in Ausbildung ist der **Träger der Einrichtung** dem Dienstgeber gleichgestellt (§ 335 Abs. 3 ASVG); das Privileg erstreckt sich auch auf „Aufseher im Betrieb“ (§ 333 Abs. 4 ASVG).
- Bei Schulunfällen tritt damit die Unfallversicherung an die Stelle der Haftung für (auch grobe) Fahrlässigkeit; der Bund haftet für Körperschäden nur bei Vorsatz.
- **Ausnahme Verkehrsmittel:** Wird der Unfall durch ein Verkehrsmittel mit gesetzlich erhöhter Haftpflicht (z. B. Kfz) verursacht, gilt das Privileg nicht; gehaftet wird bis zur Höhe der Haftpflichtversicherungssumme (§ 333 Abs. 3 ASVG). Schüler:innen daher möglichst nicht im Privat-Pkw transportieren.

Erste Hilfe und medizinische Tätigkeiten

- Wer bei einem Unglücksfall die offensichtlich erforderliche Hilfe unterlässt, macht sich strafbar, sofern die Hilfe zumutbar ist (§ 95 StGB). Für Lehrer:innen ist Erste Hilfe zudem Teil der Aufsichtspflicht (Sorge für körperliche Sicherheit und Gesundheit nach § 51 Abs. 3 SchUG).
- Von Ärzt:innen übertragene medizinische Tätigkeiten (z. B. Insulingabe) dürfen Lehrpersonen nach § 66b SchUG übernehmen; dies ist **freiwillig**, gilt dann aber als **Ausübung der Dienstpflichten** (und damit Amtshaftungsschutz). Erforderlich sind die Voraussetzungen des § 50a ÄrzteG und die Einwilligung der Schülerin/des Schülers bzw. der Erziehungsberechtigten. Sonst sind nur Laientätigkeiten oder Hilfe im Notfall zulässig.

Praxistipp: Ablauf nach einem Unfall: 1. Erste Hilfe leisten bzw. Rettung (144) rufen, übrige Klasse beaufsichtigen lassen. 2. Eltern und Schulleitung verständigen. 3. Hergang, Zeug:innen und Uhrzeit notieren. 4. Schulleitung erstattet die Unfallmeldung an die AUVA binnen fünf Tagen.

6.4.4. Rechtsschutz der GÖD

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bietet ihren Mitgliedern kostenlosen Rechtsschutz und Rechtsauskunft nach dem ÖGB-Rechtsschutzregulativ ([GÖD – Rechtsschutz](#)).

- **Umfang** (laut GÖD): Angelegenheiten aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis, insbesondere Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht (bis VwGH/VfGH), Arbeitsrecht, Sozialrecht (z. B. Anerkennung eines Dienstunfalls), Schadenersatzansprüche, **Vertretung in Strafverfahren** und **Disziplinarverfahren**, auch Ehrenbeleidigung und Bildnisschutz.
- **Voraussetzungen:** Mitgliedschaft; nach dem Rechtsschutzregulativ (Fassung V/2011) für Vertretung vor Gericht bzw. Behörden mindestens **sechs volle Monatsbeiträge**, kein Beitragsrückstand von mehr als zwei Monaten, und es darf in der Sache noch kein anderer Rechtsvertreter beauftragt sein. Fälle, die vor dem Beitritt entstanden sind, sind nicht gedeckt.
- **Antrag:** über den gewerkschaftlichen Betriebsausschuss an den zuständigen Landesvorstand (Wien: Bundesvertretung/Bundesfachgruppe); Formular im GÖD-Mitgliederbereich. Den Antrag **so früh wie möglich** und **bevor** man selbst eine Anwältin/einen Anwalt beauftragt stellen; eine nachträgliche Genehmigung erfolgt grundsätzlich nicht. Ein Vergleich ohne Zustimmung der Rechtsvertretung kann zum Verlust der Kostendeckung führen.
- **Berufshaftpflichtversicherung:** GÖD-Mitglieder (ab sechs Monaten Mitgliedschaft und bezahlten Beiträgen) sind bei fahrlässig verursachten Personen- und Sachschäden Dritter in Ausübung des Dienstes bis 100.000 Euro pro Schadensfall versichert; ausgeschlossen sind u. a. direkte Ansprüche des Dienstgebers, reine Vermögensschäden und Vorsatz ([GÖD-Berufshaftpflicht](#)). Ob auch Regressforderungen nach AHG/OrgHG gedeckt sind, bitte im Einzelfall bei der GÖD klären.

Praxistipp: Wer nicht Mitglied ist, bekommt im Ernstfall keinen Rechtsschutz – ein Beitritt erst nach dem Vorfall hilft nicht. Wende dich bei Vorwürfen, Regressforderungen, Disziplinar- oder Strafverfahren sofort an deine Personalvertretung bzw. Gewerkschaft, bevor du Stellungnahmen abgibst.

6.5. Datenschutz in der Schule

Schulen verarbeiten laufend personenbezogene Daten von Schüler:innen, Erziehungsberechtigten und Kolleg:innen. Für Lehrer:innen gelten die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), das Datenschutzgesetz (DSG) und schulrechtliche Sondernormen.

Offizielle Informationen: Die Datenschutzseite des Ministeriums ([BMB – Datenschutz in Schulen](#)) enthält die Datenschutzhinweise zur Schulverwaltung, Vorgaben für Cloud-Dienste im Unterricht und Vorlagen für Schulen. Eine eigene, neuere FAQ für Lehrer:innen gibt es derzeit nicht: Die letzte FAQ des Ministeriums stammt von Dezember 2018 ([FAQ „Datenschutz an Schulen“ des Bildungsministeriums \(Arbeitsgruppe Datenschutz im BMBWF, Stand 19.12.2018\)](#)). Sie wird z. B. von Saferinternet.at weiterhin als maßgebliche Auslegung zitiert (Stand 2026). Verbindlich sind seither vor allem die IKT-Schulverordnung und das Bildungsdokumentationsgesetz 2020.

6.5.1. Rechtsgrundlagen und Verantwortung

- **DSGVO** ([Verordnung \(EU\) 2016/679, EUR-Lex](#)): Grundsätze wie Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Datenminimierung und Speicherbegrenzung (Art. 5), Rechtsgrundlagen der Verarbeitung (Art. 6), Datensicherheit (Art. 32), Meldung von Datenschutzverletzungen (Art. 33).
- **DSG:** Geheimhaltungspflicht (**Datengeheimnis**) – Mitarbeiter:innen müssen personenbezogene Daten, die ihnen beruflich anvertraut wurden, geheim halten und dürfen sie nur auf ausdrückliche Anordnung übermitteln ([§ 6 DSG](#)). Wer eine Anordnung zur unzulässigen Datenübermittlung verweigert, darf dadurch keinen Nachteil erleiden ([§ 6 Abs. 4 DSG](#)).
- **Bildungsdokumentationsgesetz 2020 (BildDokG 2020):** regelt die Verarbeitung von Schüler:innendaten (Evidenzen, Datenverbund der Schulen, Bildungsportal, Löschrufen). Es hat das Bildungsdokumentationsgesetz 2002 (BGBl. I Nr. 12/2002) abgelöst ([§ 23 BildDokG 2020](#)). Die Schulleitung verarbeitet die Schüler:innendaten zur Vollziehung des SchUG ([§ 5 BildDokG 2020](#)).
- **Verantwortliche** im Sinne der DSGVO ist für die Datenverarbeitung am Standort die **Schulleitung**; sie wird von der/dem **Datenschutzbeauftragten der zuständigen Schulbehörde (Bildungsdirektion)** unterstützt ([§ 4 Abs. 1 Z 1 BildDokG 2020](#)). Für die Datensicherheit der IT-Systeme (z. B. Schulverwaltungssoftware, Hosting) ist jene Stelle verantwortlich, die über deren technische Gestaltung und Einsatz entscheidet ([§ 4 Abs. 1 Z 2 BildDokG 2020](#)).
- **IKT-Schulverordnung** (BGBl. II Nr. 382/2021, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 14/2026): technische und organisatorische Datensicherheitsmaßnahmen, Endgeräte, Lernplattformen und elektronische Kommunikation mit Erziehungsberechtigten.

- **Elektronische Kommunikation:** Schulleitung und Lehrer:innen dürfen private Kontaktdaten von Schüler:innen und Erziehungsberechtigten für Kommunikation, Unterricht, Leistungsbeurteilung, Beratung und Information verarbeiten (§ 70a SchUG).

Praxistipp: Für Verarbeitungen, die zur Erfüllung des gesetzlichen Schulauftrags nötig sind (Noten, Anwesenheiten, Klassenbuch, Kontaktdaten), brauchst du **keine Einwilligung** – die Rechtsgrundlage ist das Schulrecht. Eine Einwilligung ist nur bei freiwilligen Zusatzverarbeitungen (z. B. Fotos auf der Homepage) nötig. Die Noten von Schularbeiten dürfen nicht pauschal vor der ganzen Klasse veröffentlicht oder besprochen werden; fragt eine Schülerin bzw. ein Schüler selbst nach, darfst du antworten. Mündliche Prüfungen sind dagegen öffentlich und vor allen Zuhörenden kurz zu begründen ([FAQ „Datenschutz an Schulen“ des Bildungsministeriums \(Arbeitsgruppe Datenschutz im BMBWF, Stand 19.12.2018\)](#)).

6.5.2. Fotos und Videos von Schüler:innen

- Die Veröffentlichung von Fotos und Videos (Schulhomepage, Social Media, Jahresbericht) ist keine Aufgabe nach dem Schulrecht und braucht daher grundsätzlich eine **Einwilligung** (Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO).
- **Wer willigt ein?** Bis zum Ende der Sekundarstufe I die Erziehungsberechtigten, ab der Sekundarstufe II die Schüler:innen selbst ([FAQ „Datenschutz an Schulen“ des Bildungsministeriums \(Arbeitsgruppe Datenschutz im BMBWF, Stand 19.12.2018\)](#); ebenso [Saferinternet.at – Dürfen Fotos/Videos von Schüler:innen auf die Schulwebsite gestellt werden?](#), Stand 2026). Schüler:innen ab 14 gelten als hinreichend einsichtsfähig. Für Dienste der Informationsgesellschaft liegt die Einwilligungsgrenze für Kinder bei **14 Jahren** (§ 4 Abs. 4 DSGVO).
- Laut Ministeriums-FAQ reicht eine einmalige schriftliche Einwilligung bei Schuleintritt; eine jährliche Erneuerung ist nicht erforderlich. Saferinternet.at empfiehlt dennoch, sie z. B. zu Schuljahresbeginn zu erneuern. Die Einwilligung ist jederzeit **widerrufbar**; die Fotos sind dann umgehend zu entfernen (siehe auch die Datenschutzinformation in [BMB – Datenschutz in Schulen](#): Fotos bei Schulveranstaltungen für die Öffentlichkeitsarbeit nur auf Grundlage einer Einwilligung).
- Gesichter möglichst nicht mit Namen verknüpfen; Klassenfotos nur mit Klassenangabe veröffentlichen. Sollen einzelne Schüler:innen namentlich genannt werden (z. B. bei Auszeichnungen), dafür eine eigene Einwilligung einholen (Saferinternet.at).
- Unabhängig vom Datenschutz schützt das **Recht am eigenen Bild**: Bildnisse dürfen nicht öffentlich ausgestellt oder verbreitet werden, wenn dadurch berechtigte Interessen der abgebildeten Person verletzt würden (§ 78 UrhG) – z. B. bloßstellende Situationen, Sportunterricht in Badekleidung.
- **Video- und Tonaufnahmen im (Distance-)Unterricht** sind nur mit Einwilligung aller Beteiligten zulässig (§ 13 IKT-Schulverordnung).

Praxistipp: Vor jeder Veröffentlichung prüfen, ob für alle erkennbaren Schüler:innen eine aktuelle Einwilligung vorliegt (Liste im Sekretariat). Im Zweifel Gruppenfotos von hinten, ohne Namen oder unkenntlich verwenden. Fotos mit dem Dienstgerät aufnehmen und nach Gebrauch löschen – nicht im privaten Handy-Album bzw. in privaten Cloud-Backups lassen.

6.5.3. Messenger-Gruppen und Kommunikation mit Eltern

- Laut [FAQ „Datenschutz an Schulen“ des Bildungsministeriums \(Arbeitsgruppe Datenschutz im BMBWF, Stand 19.12.2018\)](#) sind **WhatsApp-Gruppen** und ähnliche Gruppenchats sozialer Medien für die **dienstliche** Kommunikation zwischen Lehrer:innen, Eltern und Schüler:innen aus Datenschutz- und Lizenzgründen **nicht zulässig**; empfohlen werden die von der Schule angebotenen Kanäle (z. B. elektronisches Mitteilungsheft mit Datenverarbeitungsvereinbarung). Eine neuere Aussage des Ministeriums dazu gibt es nicht; die aktuelle Datenschutzseite des BMB erwähnt Messenger nicht. Rechtlich verbindlich sind heute die Vorgaben der IKT-Schulverordnung (siehe unten).
- Die **Nutzungsbedingungen** von WhatsApp sehen für die EU ein Mindestalter von **13 Jahren** vor (seit April 2024, vorher 16; [WhatsApp-Nutzungsbedingungen EWR](#), Fassung vom 17.8.2026). Zudem werden Telefonnummern und Metadaten an den Anbieter übermittelt.
- Für die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten verlangt die IKT-Schulverordnung, dass Nachrichten dem richtigen Kind zugeordnet sind und die Schule nachvollziehen kann, dass die Eltern sie gelesen haben (§ 14 IKT-Schulverordnung). Das leisten offizielle Schulkommunikationsplattformen bzw. elektronische Mitteilungshefte. Laut einer [Anfragebeantwortung des Bildungsministers vom 3.4.2025 \(396/AB XXVIII. GP\)](#) haben z. B. Schoolfox und eduFlow Standardschnittstellen zum Bildungsportal; das Bildungsportal (bildung.gv.at) bietet elektronische Zustellung.
- Das Recht zur elektronischen Kommunikation folgt aus § 70a SchUG; das bedeutet aber nicht, dass jeder beliebige Kanal genutzt werden darf.

Praxistipp: Nutze ausschließlich die an deiner Schule eingeführte Plattform (z. B. Schoofox, WebUntis-Messenger, eduFlow, Lernplattform). Private Messenger-Gruppen mit Eltern oder Schüler:innen – auch wenn diese sie selbst anregen – nicht moderieren und nicht für dienstliche Informationen verwenden. Du bist dienstlich auch nicht verpflichtet, deine private Handynummer herauszugeben.

6.5.4. Private Endgeräte, Cloud-Dienste und Datensicherheit

- **Verwaltungsdaten** (Schüler:innenevidenzen, Zeugnisse, Stundenplanung, Personalverwaltung) dürfen nur auf Endgeräten verarbeitet werden, die **der Dienstgeber als Sachbehelf bereitstellt**, die Mehr-Faktor-Authentifizierung unterstützen und zentral verwaltet werden (Mobile Device Management); lokale Daten sollen verschlüsselt sein. Alternativ ist ein schuleseitiger Remote-Desktop-Dienst zulässig ([§ 11 IKT-Schulverordnung](#), Begriffe in [§ 4 IKT-Schulverordnung](#)). Für den Zugang zu Verwaltungsdaten ist Mehr-Faktor-Authentifizierung vorgeschrieben ([§ 5 IKT-Schulverordnung](#)).
- Für die **Unterrichtsdokumentation** (laufende Leistungsfeststellung, Notizen) regelt die IKT-Schulverordnung private Geräte nicht ausdrücklich. Auch hier gelten aber die Grundsätze der DSGVO (Datensicherheit nach Art. 32): Gerätesperre, aktuelle Updates, keine Speicherung in privaten Cloud-Diensten, kein Zugriff durch Familienmitglieder.
- Schulverwaltungssysteme müssen in Rechenzentren im EWR oder in Staaten mit Angemessenheitsbeschluss gehostet werden; für Unterrichtsdokumentation und pädagogische IT-Services (Lernplattformen, Office-Umgebungen, Online-Speicher) sind andere Cloud-Anbieter nur zulässig, wenn sie eine **Vereinbarung mit dem Bildungsministerium** haben ([§ 8 IKT-Schulverordnung](#)). Private Cloud-Konten von Lehrer:innen erfüllen diese Voraussetzung nicht.
- Die **Schulleitung** muss Verwaltungsdaten vor unbefugter Einsicht schützen und die Bediensteten **regelmäßig** über DSGVO, Datengeheimnis und Zweckbindung **belehren** ([§ 9 IKT-Schulverordnung](#)).
- **Microsoft 365 Education:** Auf Beschwerden einer Wiener Schülerin (vertreten von noyb, eingebracht im Juni 2024) hat die Datenschutzbehörde zweimal entschieden:
- **Oktober 2025:** Das **Auskunftsrecht** (Art. 15 DSGVO) der Schülerin wurde verletzt; Schule, Schulbehörde und Microsoft hätten sie über die Datenverarbeitung informieren und ihre Auskunftsanfrage vollständig beantworten müssen ([Bescheid, geschwärzt](#)).
- **Jänner 2026:** Microsoft hat beim Arbeiten mit dem Schulkonto (z. B. Word Online) ohne Einwilligung **Tracking-Cookies** gesetzt, die laut Microsoft u. a. der Nutzungsanalyse und Werbezwecken dienen. Solche Cookies sind nicht technisch erforderlich und brauchen eine Einwilligung; Microsoft muss das Tracking der Beschwerdeführerin binnen vier Wochen einstellen. Schule und Bildungsministerium gaben an, von den Cookies nichts gewusst zu haben ([Bescheid, geschwärzt](#); [Pressemitteilung noyb, 27.1.2026](#); [Konsumentenfragen.at des Sozialministeriums, 11.2.2026](#)). Die Entscheidung ist laut Berichten noch nicht rechtskräftig; eine Beschwerde von Microsoft an das Bundesverwaltungsgericht wird erwartet ([netzpolitik.org, 27.1.2026](#)).
- Für die Praxis: Microsoft 365 ist für den Unterricht weiterhin zulässig, wenn die Schule den Tenant nach den Vorgaben des Ministeriums konfiguriert ([Rahmenbedingungen für private Clouddienste, datenschutzfreundliche Tenantkonfiguration](#)). Fragen von Schüler:innen oder Eltern nach den verarbeiteten Daten leitest du an die Schulleitung weiter – sie muss gemeinsam mit der Bildungsdirektion vollständig Auskunft geben.

Dienstgeber muss die Mittel bereitstellen: Werden Verwaltungsdaten verarbeitet, sind dafür Dienstgeräte vorgeschrieben (§ 11 IKT-Schulverordnung). Lehrer:innen sind nicht verpflichtet, ihre privaten Geräte, Telefonnummern oder Cloud-Speicher für dienstliche Datenverarbeitung zur Verfügung zu stellen (rechtliche Einschätzung; ein eigener Erlass dazu liegt nicht vor).

Praxistipp: Dienstliche Daten nur in den schulischen Systemen (Sokrates, WebUntis, Lernplattform, dienstliches Postfach) bearbeiten. Keine Schüler:innenlisten auf USB-Sticks oder in privaten Dropbox-/Google-Konten. Ausgedruckte Listen nicht im Konferenzzimmer liegen lassen. Bildschirm sperren, wenn du den Raum verlässt.

6.5.5. Datenpanne: Was tun?

- Eine **Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten** (z. B. verlorener USB-Stick mit Notenlisten, E-Mail an falschen Verteiler, gehacktes Konto) muss der Verantwortliche **möglichst binnen 72 Stunden** nach Bekanntwerden der **Datenschutzbehörde** melden, außer die Verletzung führt voraussichtlich zu keinem Risiko für die Betroffenen (Art. 33 [DSGVO](#)). Bei hohem Risiko sind auch die Betroffenen zu benachrichtigen (Art. 34 [DSGVO](#)).
- Da die **Schulleitung** Verantwortliche ist, müssen Lehrer:innen Datenpannen **sofort intern** an die Schulleitung melden; diese zieht die/den Datenschutzbeauftragte:n der Bildungsdirektion bei.

Praxistipp: Nicht vertuschen, nicht selbst „reparieren“: Melde den Vorfall sofort mit Datum, Uhrzeit, betroffenen Daten und Personen an die Schulleitung. Die 72-Stunden-Frist läuft ab Kenntnis – auch über Wochenenden und Ferien.

6.6. Aktuelle Schulrechtsthemen

Die folgenden Punkte geben einen kurzen Überblick über schulrechtliche Neuerungen, die für den Schulalltag besonders relevant sind. Maßgeblich ist immer der aktuelle Gesetzestext im RIS; bloß angekündigte Vorhaben sind ausdrücklich als solche gekennzeichnet.

6.6.1. Handyverbot

Seit **1. Mai 2025** gilt nach [§ 7 Abs. 6 bis 8 Schulordnung 2024](#) (eingefügt durch [BGBl. II Nr. 80/2025](#)) ein Nutzungsverbot für Mobiltelefone, Smartwatches und ähnliche Geräte zur digitalen Kommunikation für Schüler:innen **bis einschließlich der 8. Schulstufe** (VS, MS, Sonderschule, AHS-Unterstufe).

- Das Verbot gilt in der Schule, im dislozierten Unterricht und bei Schulveranstaltungen, auch in den Pausen. Das Mitbringen der Geräte ist nicht verboten.
- **Ausnahmen:** abweichende Regelung in der **Hausordnung**; Erlaubnis durch die Lehrperson für Unterrichtszwecke; Erlaubnis durch Betreuungspersonen (individuelle Lernzeit, Freizeitteil der GTS, Sonderschule); medizinische Gründe (z. B. Blutzucker-App).
- Bei **mehrtägigen Schulveranstaltungen** mit Nächtigung ist eine altersgerechte Nutzung jedenfalls zu ermöglichen.
- Regelt die Hausordnung nichts anderes, sind die Geräte **ausgeschaltet zu verwahren**. Bei Verstößen ist das Gerät **abzugeben** und nach Unterrichtsende bzw. Ende der Schulveranstaltung zurückzugeben. Erfordert es die Erziehungssituation, wird es nur einem Erziehungsberechtigten ausgehändigt. Inhalte dürfen ohne Zustimmung nicht eingesehen werden.
- Strengere oder abweichende Regeln (auch für die Oberstufe) können Schulforum bzw. SGA in der [Hausordnung \(§ 44 SchUG\)](#) festlegen. Eine bundesweite Ausweitung auf die Oberstufe ist derzeit nicht beschlossen.

6.6.2. Kinderschutzkonzepte

Seit **1. September 2024** muss jede Schule ein **Kinderschutzkonzept** haben ([§ 44 Abs. 3 und 4 SchUG](#), [BGBl. I Nr. 140/2023](#); Details in [§ 4 Schulordnung 2024](#), [BGBl. II Nr. 126/2024](#)).

- **Inhalt:** Maßnahmen gegen körperliche, psychische und sexualisierte Gewalt, Verhaltensregeln, **Risikoanalyse** (Umfeld, Schulweg, digitale Medien, Schulveranstaltungen), Vorgehen im Verdachtsfall samt Meldewegen. Die Hausordnung muss mindestens drei überprüfbare Maßnahmen enthalten.
- Das Konzept wird **partnerschaftlich** erarbeitet; Schüler:innen und Eltern müssen mitwirken können.
- **Kinderschutzteam:** mindestens zwei Personen in einem unbefristeten Dienstverhältnis an der Schule, möglichst geschlechterparitätisch, **ohne die Schulleitung**. Bestellung für drei Jahre, unmittelbare Wiederbestellung nur einmal. Schulen mit weniger als acht Klassen bilden standortübergreifende Cluster.
- **Fristen:** Erstveröffentlichung im Schuljahr 2024/25. Evaluierung **spätestens alle drei Schuljahre**; für Erstkonzepte aus 2024/25 also spätestens bis Ende 2027/28.
- Bei wahrscheinlicher Gewalt sind Schulleitung und Team zu informieren. Die Schulleitung meldet schriftlich an Schulbehörde und Schulpsychologie ([§ 14 Schulordnung 2024](#)); gegebenenfalls folgt eine Mitteilung an die Kinder- und Jugendhilfe ([§ 48 SchUG](#)).
- Vorlage des Ministeriums: [Rundschreiben Nr. 31/2024 „Vorlage für ein Kinderschutzkonzept am Schulstandort“](#).

6.6.3. Suspendierung neu und Begleitmaßnahmen

Mit [BGBl. I Nr. 117/2025](#) (Nationalrat 11.12.2025) wurde die Suspendierung aus [§ 49](#) herausgelöst und in [§ 44 Abs. 5 bis 9 SchUG](#) neu geregelt. Diese Bestimmungen gelten **seit 1. September 2026**.

- **Suspendierung** bei Gefahr in Verzug, etwa bei vorsätzlichen körperlichen Angriffen, gefährlichen Drohungen, beharrlicher Verfolgung bzw. Bloßstellung oder vorsätzlicher Sachbeschädigung. Sie erfolgt auf Antrag der Schulleitung **per Bescheid der Schulbehörde**. Die Schulleitung muss zugleich einen Ausschlussantrag nach [§ 49 SchUG](#) prüfen.
- **Dauer:** höchstens **4 Wochen**, bei anhängigem Ausschlussverfahren einmal um bis zu 2 Wochen verlängerbar. Ein Rechtsmittel hat keine aufschiebende Wirkung.

- **Suspendierungsbegleitung (Pflicht):** Die Schulbehörde legt innerhalb von 4 Schultagen den Ort und einen Förderplan fest: **8 bis 20 Stunden pro Woche** mit psychosozialen Maßnahmen und Unterricht. Ausgenommen sind Suspendierungen unter 4 Tagen und Fälle mit eingeleitetem SPF-Verfahren. Bei Bedarf gibt es eine Feststellungsprüfung am Jahresende.
- **Elternpflichten:** Die Mitwirkungspflichten werden im Bescheid festgelegt. Bei Verletzung folgen ein Gespräch mit Fristsetzung und danach eine **Verwaltungsstrafe von 150 bis 800 € (§ 80b SchUG)**.
- **Perspektivengespräch (§ 44 Abs. 9 SchUG):** Es ist verpflichtend ab der 9. Schulstufe an mittleren und höheren Schulen, wenn der Schulbesuch durch Abmeldung oder Ausschluss endet. Es wird von einer vertrauten Lehrperson geführt, bei Minderjährigen ist mindestens ein Elternteil dabei. Das Gespräch wird dokumentiert. In anderen Fällen ist es freiwillig; freiwillige Gespräche waren nach [§ 82j SchUG](#) bereits ab 1.2.2026 möglich.
- Der **Ausschluss (§ 49 SchUG)** bleibt als eigenes Verfahren bestehen. Danach verständigt die Schulbehörde die Kinder- und Jugendhilfe, die Polizei und die Wohnsitzbehörde ([§ 48 SchUG](#)).
- Ebenfalls seit 1.9.2026 betragen die Strafen bei **Schulpflichtverletzungen** 150 bis 800 € ([§ 24 Abs. 4 SchPflG](#)).

6.6.4. Reifeprüfung – aktuelle Änderungen

- **Abschließende Arbeit (ABA) statt VWA:** An der AHS kann die ABA ab dem Haupttermin 2026 **bis einschließlich 2028/29** durch eine **zusätzliche Klausur oder mündliche Teilprüfung** ersetzt werden ([§ 34 Abs. 5 SchUG](#), [BGBl. I Nr. 121/2024](#)). Die Anmeldezahlen sind der Schulbehörde zu melden.
- **Jahresnote:** Die Leistungen der letzten Schulstufe fließen in die Beurteilung ein; die Details regelt die Prüfungsordnung ([§ 38 SchUG](#), [BGBl. I Nr. 232/2021](#)). Bei Mündlichen genügt derzeit die „Mitwirkung“.
- **Kompensationsprüfung:** Sie ist nach einer negativen Klausur weiterhin möglich. Bestenfalls ergibt sich „Befriedigend“ ([§ 38 Abs. 5 SchUG](#)).
- **Neu seit 19.02.2026 (BGBl. I Nr. 2/2026):** Die Schulbehörde legt **Ersatzprüfungstermine** fest, wenn eine Prüfung aus zwingenden Gründen nicht durchführbar ist ([§ 36 Abs. 4a SchUG](#)). Außerdem gelten neue Regeln zur Zusammensetzung der Prüfungskommission ab dem Haupttermin 2026 ([§ 35 SchUG](#)).
- **Nur geplant (Ministerrat 13.5.2026, noch nicht im RIS):** ab 2027 eine **Mindestquote von 30 %** bei der mündlichen Prüfung, damit die Jahresnote eingerechnet wird; Wiederholungsprüfungen in bis zu zwei Fächern vor dem Haupttermin; die ABA soll dauerhaft wählbar bleiben; ein gesetzlicher Begriff „verbotene Hilfsmittel“ kommt hinzu; die Archivierungsfristen werden kürzer. Stand 11.10.2026 noch nicht beschlossen.

6.6.5. Kopftuchverbot

Seit **1. September 2026** (Schuljahr 2026/27) dürfen Schülerinnen **bis zum 14. Geburtstag** an öffentlichen und privaten Schulen kein Kopftuch tragen, das „das Haupt nach islamischen Traditionen verhüllt“ ([§ 43a SchUG](#), [BGBl. I Nr. 117/2025](#); Nationalratsbeschluss am 11.12.2025, Aufklärungsphase ab Februar 2026).

- Das Verbot gilt nicht bei Unterricht oder Schulveranstaltungen außerhalb der Schule und nicht beim häuslichen Unterricht.
- **Stufenverfahren:** Beim 1. Verstoß führt die Schulleitung ein Gespräch mit Schülerin und Eltern und übergibt ein schriftliches Informationsblatt. Bei einem weiteren Verstoß erfolgt eine Meldung an die Schulbehörde, die zu einem verpflichtenden, dokumentierten Gespräch lädt. Bei fortgesetzten Verstößen wird die Kinder- und Jugendhilfe verständigt.
- **Strafen für die Eltern:** 150 bis 800 € ([§ 80b SchUG](#)).
- **Rolle der Lehrkräfte:** Sie fordern zur Abnahme auf und melden der Schulleitung. Strafen verhängt nicht die Schule, sondern die Bezirksverwaltungsbehörde.
- **VfGH:** Erste Individualanträge wurden mangels unmittelbarer Betroffenheit zurückgewiesen. Ein neuer Antrag ist anhängig (Stand 9/2026). Eine Entscheidung liegt noch nicht vor. Der VfGH hatte 2020 ein Kopftuchverbot an Volksschulen aufgehoben.

6.6.6. Weitere Neuerungen

- **Deutschförderung neu (BGBl. I Nr. 2/2026, in Kraft seit 19.02.2026):** Statt starrer Deutschförderklassen und -kurse ist ab 2026/27 ein **schulautonomes Sprachförderkonzept** möglich ([§ 8h Abs. 3a und 3b SchOG](#)). Es ist bis 31.3. des Vorjahres bei der Schulbehörde einzureichen (für 2026/27: bis 15.4.2026). Der Aufstieg aus Deutschförderkursen wird erleichtert ([§ 25 SchUG](#)).
- **Verpflichtende Sommerschule:** Außerordentliche Schüler:innen aus Deutschförderklassen müssen die Sommerschule mit Deutschförderung besuchen; seit 1.10.2026 gilt das auch für Deutschförderkurse ([§ 12 Abs. 6a SchUG](#), [§ 8i SchOG](#)). Die Anmeldung erfolgt von Amts wegen durch die Schulleitung.

- **Semestrierung:** Ab 1.8.2027 werden Lehrpläne grundsätzlich nicht semestriert erlassen. Schulen mit semestrierter Oberstufe semestrieren ab der 10. Schulstufe selbst, mit Genehmigung der Schulbehörde ([§ 6 SchOG](#), [§ 22a SchUG](#)).
- **Digitale Grundbildung:** Seit dem Schuljahr 2022/23 ist Digitale Grundbildung in der Mittelschule und in der AHS-Unterstufe ein eigener **Pflichtgegenstand** (bis dahin verbindliche Übung) ([ORF, 2022](#)).
- **Chancenbonus:** Ab 2026/27 erhalten rund 400 Volks- und Mittelschulen mit besonderen Herausforderungen zusätzliches Personal. Das ist ein Förderprogramm, keine Gesetzesänderung. Zahlen laut Medienberichten.
- **In Begutachtung (Juni 2026), noch nicht beschlossen:** Fernbleiben im freiwilligen 10./11. Schuljahr soll zur Abmeldung führen können (§ 45 Abs. 5 SchUG). Pädagogische Hochschulen sollen Supervision und Coaching für Lehrkräfte anbieten (HG 2005).

7. Personalvertretungsarbeit

Grundsätzlich ist die Personalvertretung des Lehrpersonals Verhandlungsarbeit. Es gibt wenige wirksame Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen gegen die die Lehrerinnen und Lehrer betreffenden Gesetze, ausgenommen das Personalvertretungsgesetz selbst. Daher muss verhandelt werden, um einen Kompromiss zu erzielen.

Schutz und Recht der PV-Mitglieder: Um die PV in ihrer Arbeit zu schützen, gibt es folgende Bestimmungen, die im Wesentlichen im [§ 25 des PVG](#) zu finden sind.

PV-Mitglieder (dazu zählen auch die Wahlausschuss-Mitglieder) sind in der Ausübung ihrer Aufgaben **weisungsfrei**, sie dürfen dabei **nicht behindert** und deswegen z. B. **bei Leistungsfeststellungen oder in ihrer dienstlichen Laufbahn nicht benachteiligt** werden. Ihre Arbeit gilt als Dienstzeit.

Die **nötige Zeit bestimmt die PV selbst und sie teilt das der Schulleitung nur mit**. Die Schulleitung muss dann für eine Supplierung sorgen. Allerdings muss die PV-Tätigkeit **möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebs** ausgeführt werden.

7.1. DA, FA und ZA – Was ist das?

In **Bundesschulen** findet ihr eure Personalvertreterinnen und –vertreter grundsätzlich als Dienststellenausschuss/DA organisiert. Einen DA gibt es an Schulen mit mindestens 20 Bediensteten. Wie viele Mitglieder er hat, hängt von der Zahl der Bediensteten ab ([§ 8 Abs. 2 PVG](#)):

Bedienstete an der Dienststelle	Mitglieder im DA
20 – 50	3
51 – 100	4
101 – 200	5
201 – 300	6
je weitere angefangene 100 (bis 1.000)	+ 1
über 1.000: je weitere angefangene 400	+ 1

An kleineren Schulen und Privatschulen gibt es statt des DA **Vertrauenspersonen** mit den gleichen Aufgaben: bei 5 bis 9 Bediensteten eine, bei 10 bis 19 Bediensteten zwei, jeweils mit Stellvertretung ([§ 30 PVG](#)).

Auf Landesebene besteht der Fachausschuss/FA und auf Bundesebene der Zentrallausschuss/ ZA. Diese übergeordneten Gremien werden dann von den DAs angerufen, wenn eine Einigung an der Schule bzw. auf Landesebene nicht möglich erscheint ([§ 3 PVG](#)).

Verhandlungspartner des DA ist immer die Schulleitung. Gibt es kein Ergebnis, muss der FA das Streitthema mit den Bildungsdirektionen und der Schulaufsicht verhandeln ([§ 10 Abs. 5 PVG](#)). Kommt es zu keiner Einigung, wird die Causa dem ZA übergeben. Der verhandelt mit dem Bildungsministerium.

Pflichtschulen (Landeslehrer:innen): Auch für die Personalvertretung der Landeslehrer:innen gilt das Bundes-PVG – mit den Sonderbestimmungen des [§ 42 PVG](#) („Sonderbestimmungen für Landeslehrerinnen oder Landeslehrer“); ein eigenes Landes-Personalvertretungsgesetz gibt es für sie nicht. Der **DA für allgemeinbildende Pflichtschulen** ist bei der Bezirksverwaltungsbehörde, also für den ganzen Bezirk, eingerichtet und nicht an der einzelnen Schule (Ausnahme: Berufsschulen haben in den meisten Bundesländern den DA an der Schule). Der **Zentrallausschuss** für Pflichtschul- bzw. Berufsschullehrer:innen ist bei der Bildungsdirektion eingerichtet, für land- und forstwirtschaftliche Schulen bei der Landesregierung; die Kosten trägt das Land.

DAs auf Bezirksebene erschweren den Kontakt zu den Lehrerinnen und Lehrern und die Arbeit enorm. Einen Fachausschuss gibt es nicht, aber einen Zentrallausschuss auf Landesebene. Da Pflichtschulen Länderangelegenheit sind, gibt es auf Bundesebene für Pflichtschulen keine PV-Vertretung (sondern nur die APS- bzw. Berufsschul- bzw. Landwirtschaftslehrer:innengewerkschaft).

Ein DA besteht aus Vorsitz, Vorsitz-Stellvertretung, Schriftführung (von allen Mitgliedern in diese Funktionen gewählt) und den Mitgliedern. Sie alle sind gleichberechtigt.

7.2. Aufgaben der Personalvertretung

Die Arbeit der Personalvertretung richtet sich nach dem **Personalvertretungsgesetz (PVG)** und der **Personalvertretungs-Geschäftsordnung (PVGO)**. Die Gesetze (BDG, VBG etc.) findet man in den **Jahrbüchern der GÖD**. Das PVG (inkl. PVGO) sowie die Jahrbücher könnt ihr bei der GÖD ([GÖD-Website](#), Tel. 01/534 54) bestellen. **Aktuell ist das zweibändige Jahrbuch 2026** (erschienen im Frühjahr 2026, mit Gesetzestexten, Sozialversicherungsbeiträgen und den neuen Gehaltstabellen). Die geltenden Fassungen findet ihr jederzeit auch im RIS.

Im Wesentlichen achtet die PV darauf, ob die Gesetze, die das Personal betreffen, eingehalten werden. Darüber hinaus muss die PV „die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen wahren und fördern“ ([§ 2 PVG](#)). Die PV ist für die Gesamtheit der Bediensteten genauso da wie für einzelne, die die Beratung und den Beistand der PV suchen.

Die PV hat verschieden starke Rechte, um auf das Schulleben und die Schulleitung einzuwirken: das Einvernehmen über Personalangelegenheiten, die Mitwirkung an Entscheidungen, und die Mitteilungspflicht durch die Schulleitung.

7.2.1. Einvernehmen (§ 9 Abs. 2 PVG)

Die Schulleitung hat die Pflicht, in einigen wichtigen Personal-Bereichen mit dem DA ein Einvernehmen herzustellen. Der Einspruch des DA gegen eine geplante Maßnahme hat aufschiebende Wirkung. In der Praxis funktioniert das bei Stundenplänen bzw. Lehrfächerverteilungen nicht. Die Einsprüche durchlaufen lange Instanzenwege, eine rechtlich bindende Entscheidung kommt oft zu spät.

Trotzdem ist es notwendig, Einsprüche zu machen, wenn die Schulleitung wiederholt die Gesetze zum Nachteil der Bediensteten auslegt. Der Einspruch zeigt die Missstände auf und kostet den Schulleitungen zumindest zusätzliche Arbeit und Erklärungen bei übergeordneten Dienststellen bzw. der Schulaufsicht.

Das Einvernehmen ist insbesondere herzustellen bei:

- Erstellung und Änderung des Dienstplanes, also jeder Art der Diensterteilung (Lehrfächerverteilung, Stundenplan, Schikurseinteilung, Betrauung mit besonderen Aufgaben ...)
- allgemeinen Personalangelegenheiten
- Änderung bestehender Arbeitsmethoden
- Einführung EDV-gestützter Verwaltung, wenn personenbezogene Daten der Lehrenden erhoben und verwaltet werden
- Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und Festlegung von Gegenmaßnahmen

7.2.2. Recht auf Mitwirkung (§ 9 Abs. 1 PVG)

- Ernennungen und Überstellungen von Kolleg:innen
- Auswahl für Aus- und Fortbildung (wird wegen Zusatzqualifikationen immer wichtiger!)
- Vorschüsse und Geldaushilfen
- Anordnung von Überstunden
- Erstellung von Grundsätzen für Belohnungen
- Gewährung von Sonderurlauben von über drei Tagen und von Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch
- Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber
- vorzeitige Ruhestandsversetzung von Amts wegen
- Errichtung und Umbau von Amtsgebäuden, bereits im Planungsstadium
- Entwicklungspläne und Zielvereinbarungen im Rahmen des Qualitätsmanagements (QMS)

7.2.3. Recht auf Mitteilung (§ 9 Abs. 3 PVG)

- Aufnahme einer/eines Bediensteten
- Dienstzuteilung oder Versetzung
- beabsichtigte Disziplinaranzeige
- Ergebnis eines Disziplinarverfahrens
- gewährte Belohnungen
- vierteljährlich ein Personalverzeichnis

Weitere Rechte (§ 9 PVG)

- Vorschläge zum allgemeinen Nutzen

- auf Verlangen von Betroffenen in Einzelpersonalangelegenheiten bei der Schulleitung vorsprechen (auch wenn kein Rechtsanspruch darauf besteht)
- Teilnahme an behördlichen Besichtigungen der Dienststelle

7.3. Personalvertretung in der Praxis

7.3.1. So gelingt DA-Arbeit gut

Beachtet drei Punkte:

TRANSPARENZ:

Schafft Transparenz, indem ihr die Kolleginnen und Kollegen regelmäßig über Gespräche und Vereinbarungen mit der Schulleitung informiert: bei Konferenzen, mit E-Mails oder Aushängen. **Vorsicht! Protokolle von DA-Sitzungen und Informationen über Einzelpersonen sowie Abstimmungsergebnisse dürfen nicht veröffentlicht werden.**

Schafft Transparenz, indem alle die Diensteteilungen aller erfahren. Damit werden Neiddiskussionen und gegenseitiges Misstrauen verhindert.

AKTIV HILFE ANBIETEN: Führt DA-Stammtische/Jours fixes ein z. B. gemeinsam mit GBA-/SGA-Lehrer:innen; oder seid tel. und per E-Mail erreichbar.

Dienststellenversammlungen / DSV: Diskutiert über konkrete Themen wie Dienstenteilung, Schulentwicklung, neue Gesetze, Schulleitungsbestellung, Weltlehrer:innentag (5. Oktober) etc. DSV können auch gemeinsam mit dem GBA zur Behandlung gewerkschaftlicher Themen durchgeführt werden.

7.3.2. ABSOLUT wichtige DA-Aufgaben

Kontrolle der Lehrfächerverteilung:

Zustimmung **oder begründete schriftliche Ablehnung**. Nichtunterschreiben der Lehrfächerverteilung ist keine Ablehnung. Information des FA durch Kopie der Ablehnung.

Kontrolle der übrigen Dienstenteilung: Stundenplan, Gruppengrößen, Schikurs-, Sportwochen-Einteilungen etc. (alle mehrtägigen Schulveranstaltungen) > Transparenz und Gleichbehandlung laut Sicherstellungserlass

Verhandlungen über Dienstenteilung: auch Einzelunterstützung – Abwägung aller Interessen

Beratung: Stundenreduktionen, MDL, Verträge, Karenzen, Altersteilzeit, Zeitkonto, Sabbatical, Wiedereingliederungsteilzeit

Mitgestaltung von Feiern und gemeinsamen Aktivitäten: zusammen mit dem GBA

7.3.3. Beispiele für ein DA-Aufgabenjahr

Monat	Anlass	DA-Aktivität
September	Definitive Lehrfächerverteilung (LFV)	Beratungen mit der Schulleitung Zustimmung oder begründete Ablehnung
	Eröffnungskonferenz	mit der Schulleitung vorbereiten TOP Begrüßung neuer Kolleg:innen und Rückkehrer:innen TOP PV und Gewerkschaft TOP Hinweis auf rechtzeitige Meldung von Altersteilzeit bei Beamt:innen (gleichzeitig mit Teilzeitansuchen) und Zeitkonto (bis 30. September)
	Neue Kolleg:innen	begrüßen, in den Hausbrauch einführen, bei Vertrag und Besoldungsdienstalter beraten, ihre Bedürfnisse erheben
	Rückkehrer:innen aus Karenz	beim Wiedereinstieg helfen
Oktober/November	Gespräche mit der Schulleitung über Personalfragen	Verbesserungen von Verträgen Belohnungen (konkrete Grundsätze) Fortbildungen (Kriterien für die Zustimmung der Schulleitung, Kostenfragen)
	Gespräche mit der Schulleitung über Bauvorhaben und Anschaffungen	Budget, Beteiligung des Elternvereins
	Gespräche (mit der Schulleitung) über pädagogische Vorhaben	pädagogische Projekte: unbezahlte Mehrarbeit gering halten Themen von pädagogischen Konferenzen/Tagen Terminvorschläge für Konferenzen, Sprechstage, Tage der offenen Tür

Monat	Anlass	DA-Aktivität
	Vernetzung/Erfahrungsaustausch mit Nachbarschulen	Arbeits- und Ressourcensituation, Schulentwicklung etc.
	Teilnahme an FA- und Gewerkschaftskonferenzen	
Dezember	Sprechtag, Tag der offenen Tür	Termin und Durchführung zuvor mit der Schulleitung absprechen Wünsche der Lehrenden einbringen unbezahlte Mehrarbeit in Grenzen zu halten versuchen
	Weihnachtsfeier	gemeinsam mit dem GBA organisieren: Pensionierungen etc. einbeziehen
Jänner	Beginn der Arbeit an der provisorischen LFV	Wünsche zu Lehrausmaß und Stundenplan erheben (auch Vertragsveränderungen Voll- ↔ Teilbeschäftigung) Wahlpflichtfächer, Anmeldungen und drohende Klassenzusammenlegungen erheben (in der AHS speziell 5. Klassen etc.)
	Semesterkonferenz	vorbereiten (TOP PV und Gewerkschaft)
Februar	Vorbereitung der provisorischen LFV	Grundlage = Sicherstellungserlass des Ministeriums bei der Schulleitung besorgen Schüler:innen-Anmeldungen und -Gesamtzahl erheben = Grundlage für Klassen, Teilungen, Wahlpflichtfächer, Freifächer, Gruppeneinteilungen Übersichtsblatt zu Klassen und Gruppen im Konferenzzimmer auflegen (Grundlage für die Mitwirkung bei der LFV)
März	Provisorische LFV	Beratungen mit der Schulleitung, Einbringen der Kolleg:innen-Wünsche zu Lehrausmaß und Stundenplan Zustimmung oder begründete Ablehnung
April	LFV	Verhandlung über nachträgliche Veränderungen
	Pädagogische Konferenz	Termin- und Themenvorschläge der Kolleg:innen einholen und einbringen
	Schulautonome Tage	Wünsche der Kolleg:innen zu schulautonomen Tagen mit der SGA-Lehrer:innenvertretung erheben
Mai	SGA-Sitzungen, Beschlüsse zu Schulveranstaltungen und schulautonomen Tagen	Wünsche der Kolleg:innen zu schulautonomen Tagen einbringen
	SGA-Beschlüsse zu Klassen- und Gruppengrößen	Gespräche mit dem SGA eigene Sitzung über Gruppengrößen – Vorlage spätestens 6 Wochen vor Ende des Unterrichtsjahres (siehe 7.7)
	LFV	Verhandlung über nachträgliche Veränderungen
	Matura	Hilfe für Kolleg:innen
Juni	Matura	Hilfe für Kolleg:innen
	Schlusskonferenz	Vorbereitung: Vorschläge zu Inhalten und Ablauf TOP Stundenplanwünsche/Kriterien für deren Erfüllung einbringen TOP PV und Gewerkschaft vorbereiten
	LFV und Zuweisung von II L-Lehrenden und anderen durch die Bildungsdirektion	Abschlussgespräch mit der Schulleitung über offene Fragen Zuweisung der neuen Lehrenden
Juli	Erste Ferienwoche	Kontakt mit der Schulleitung wegen Lehrenden-Zuweisungen halten
August	Letzte Ferienwoche	Besprechung mit der Schulleitung über den Letztstand der LFV, das neue Schuljahr und offene Fragen; Anliegen der Schulleitung erheben, an Anliegen der Kolleg:innen und der PV erinnern

7.3.4. Betriebsvereinbarung Schulhauskultur

(Beispiel jene der Lehrer:innen des Linzer Technikums)

In der heutigen Berufswelt werden folgende Eigenschaften von den Arbeitnehmer:innen gefordert:

Flexibilität, Teamfähigkeit, soziale Kompetenz, Eigenverantwortung und die Fähigkeit zu eigenständigem Bildungserwerb. Und genau diese Eigenschaften werden im Rahmen der Ausbildung an unserer Schule gefordert, geschult und gefördert.

Der ständige Wechsel von Frontalunterricht und Gruppenunterricht, von individuellen und sozialen Lernphasen, von Zuhören und selbstständiger Arbeit formt unsere Schüler:innen und Studierenden zu genau den verantwortungsbewussten, zukunftsorientierten, aufgeschlossenen, fleißigen und verlässlichen Ingenieur:innen, die vom Gewerbe und der Industrie in der ganzen Europäischen Union gesucht werden.

Neben der Vorbereitung auf das zukünftige Berufsleben ist es der Schulleitung und dem Lehrkörper des Linzer Technikums ein großes Anliegen, unseren Schüler:innen und Studierenden so gut wie möglich zu helfen, damit sie sich zu aktiven, selbstständigen und interessierten jungen Menschen entwickeln können.

Dazu gehören auch viele Regeln, die es in unserer Gesellschaft zu beachten gilt.

Natürlich sind unsere Schüler:innen bereits „erzogen“, wenn sie zu uns kommen. Wir bekennen uns aber dazu, auf gepflegte Umgangsformen zu achten und diese gegebenenfalls einzufordern.

Wir, die Schulleitung und die Lehrer:innen, betrachten es auch als selbstverständlich selbst und untereinander auf die genannten Fähigkeiten und Umgangsformen Wert zu legen.

So wollen wir

- Kritik/Beschwerden/Feedback/Anregungen zuerst den Betroffenen selbst mitteilen
- ein notwendiges Gespräch mit einem Mitglied der Schulleitung über eine Kollegin / einen Kollegen nicht ohne deren/dessen Wissen führen
- Informationen über eine Kollegin / einen Kollegen nicht ohne deren/dessen Wissen mündlich oder schriftlich weitergeben
- anonym vorgebrachte Anschuldigungen gegen Kolleg:innen nicht beachten
- im Falle von notwendigen Änderungen bei einer Kollegin / einem Kollegen die dazu notwendigen Schritte mit der/dem Betroffenen selbst erarbeiten
- das Gespräch und die Zusammenarbeit im Interesse einer gedeihlichen Entwicklung suchen.

7.3.5. Beispiel für Wunschzettel zur Lehrfächerverteilung und Stundenplan

	BMHS			Wunschliste zur Lehrfächerverteilung für das Schuljahr/...						
für Klasse 3BBM			Wochen- Stunden		aufsteigende:r Lehrer:in	Wunsch bis zur Lehrverpfl.	Wunsch bis zur Lehrverpfl.	MDL- Wunsch	MDL- Wunsch	
JV/KV/SKO			-		SHE					
	RK		1		PAU					
	D		3		BOG					
	E1		4		CIM					
	AM		5		SHE					
	AINF		2		GLA					
	ETE		2							
	MEL		2		FEL					
	FET		2							
	MEI		3							
	KU		2							
usw.										

7.4. Grundzüge der Personalvertretungs-Geschäftsordnung

7.4.1. DA-Sitzungen

siehe auch [§§ 8–10 PVG](#) und [§ 22 PVG](#)

DA-Sitzungen müssen spätestens 48 Stunden vor der Sitzung inkl. Tagesordnung den Mitgliedern angekündigt werden.

Am Anfang der Sitzung wird die Beschlussfähigkeit (mindestens die Hälfte der Mitglieder) festgestellt, die Tagesordnung verlesen, eventuell abgeändert und das Protokoll der letzten Sitzung genehmigt oder verändert.

Es muss eine Tagesordnung (§ 5 (1) PVGO) (§ 22 (2) PVG) und ein Protokoll geben (§ 14 PVGO). Das Protokoll wird von der Schriftführung geschrieben und mit früheren verwahrt. Dazu muss der Dienstgeber das geeignete Mobiliar (und wenn möglich einen Raum für den DA) oder digitale Tools bereitstellen.

Ein möglicher Verlauf einer Sitzung sieht ungefähr so wie die folgende Vorlage für das Protokoll aus.

Protokoll der 11. Sitzung des DA der

[Schule]

1. Tag, Ort und Dauer der Sitzung
2. Eröffnung durch Vorsitzende
3. Namen der anwesenden und fehlenden bzw. entschuldigten DA-Mitglieder
4. Feststellen der Beschlussfähigkeit
5. Verlesung und Ergänzung der Tagesordnung
6. Genehmigung des Protokolls der letzten Sitzung oder Abänderungswunsch
7. Postmappe: Ein- und Auslauf der Post (werden durchgegangen und besprochen.)
8. Berichte
9. Anträge, Debatten und Abstimmungen darüber (offen oder geheim)
10. Allfälliges: nächster Termin. (Es sind keine Anträge oder Abstimmung mehr möglich.) Datum, Unterschriften Schriftführung u. Vors.

Abstimmungen: Sie erfolgen durch Handaufhebung oder auf Wunsch geheim. Es genügt die einfache Mehrheit, Stimmenthaltung ist möglich. Bei Stimmengleichstand haben die Vorsitzführenden das DIRIMIERUNGSRECHT, sprich das Recht zur Entscheidung. Genaue Abstimmungsergebnisse dürfen nicht veröffentlicht werden, nur Annahme oder Ablehnung eines Antrags.

7.4.2. Dienststellenversammlung DSV (§ 5 PVG)

Rechtsgrundlage: [§ 5 PVG](#).

Alle Bediensteten (Lehrbereich) sind Mitglieder der DSV. Sie entscheidet über Anträge, über die auch der DA entscheiden kann.

Eine DSV muss mindestens 1 Woche vor Abhaltung durch Aushang angekündigt und spätestens drei Tage davor der Schulleitung bekanntgegeben werden. Ein Drittel der Bediensteten oder des DA (mindestens aber 2 Personen) können unter Angabe des Grundes eine DSV verlangen. Dann muss sie binnen 2 Wochen auch abgehalten werden.

Den Vorsitz führen die DA-Vorsitzenden oder Stellvertretenden, sonst die ältesten Bediensteten. Vorsitzende dürfen zu Ruhe und Ordnung ermahnen und Personen, die die Versammlung stören, aus dem Raum weisen.

Der Verlauf der DSV ähnelt der DA-Sitzung: Eröffnung, Feststellen der Beschlussfähigkeit (mindestens die Hälfte der Mitglieder). Sind es weniger, muss vor der Sitzungseröffnung eine halbe Stunde gewartet werden. Die Tagesordnung wird erläutert, darf aber nicht abgeändert werden. Weiter wie in der DA-Sitzung. Auch über den Verlauf der DSV ist von der Schriftführung ein Protokoll zu führen. Alle Bediensteten haben das Recht, Einsicht zu nehmen.

Protokoll der Dienststellenversammlung der

[Schule]

1. Tag, Ort und Dauer der Sitzung
2. Tagesordnung
3. Feststellen der Beschlussfähigkeit: Anzahl der stimmberechtigten, der anwesenden und der stimmberechtigt anwesenden DSV-Mitglieder
4. Anträge in wörtlicher Fassung
5. Beschlüsse in wörtlicher Fassung
6. ziffernmäßige Abstimmungsergebnisse
7. eventuelle Verfügungen des Vorsitzes (z. B. Ordnungsrufe etc.)
8. kurze Darstellung des Verlaufs der DSV
9. Allfälliges: (Es sind keine Anträge oder Abstimmung mehr möglich.) Datum, Unterschrift Schriftführung, Vors.

7.5. Personalvertretungswahlen (§ 20 PVG)

Rechtsgrundlage: [§ 20 PVG](#).

Alle 5 Jahre werden die Organe der Personalvertretung (DA/Vertrauensleute, FA, ZA) von den wahlberechtigten Bediensteten gewählt. Zur Vorbereitung der Wahlen werden auf allen Ebenen **Wahlausschüsse** eingerichtet. Jede wahlwerbende Gruppe darf Mitglieder vorschlagen.

Wahlberechtigt sind alle Lehrerinnen und Lehrer, die mindestens 1 Monat vor der Wahlausschreibung beschäftigt waren und nicht zum Zeitpunkt der Wahl pensioniert sind. Wer an zwei Schulen angestellt ist, darf den DA an beiden, denselben FA und ZA aber nur an einer der beiden Dienststellen wählen. Ist für eine Bundeslehrerin/einen Bundeslehrer die zweite Schule eine MS, darf der DA nur an der Stammschule gewählt werden.

Die **Zuteilung der Mandate** erfolgt wie bei den Nationalratswahlen nach dem d'Hondtschen Verfahren. Die letzten Personalvertretungswahlen fanden am 27. und 28. November 2024 statt, die nächsten voraussichtlich im November 2029.

Die Wahlergebnisse vom November 2024 sind im [ÖLI-UG-Kreidekreis Nr. 9/2024 „Wir sagen DANKE!“](#) nachzulesen.

7.6. Gewerkschaft öffentlicher Dienst – Geschäftsordnung (GO)

Der **ÖGB** (Österreichischer Gewerkschaftsbund) ist ein Verein und der Dachverband von 7 Fachgewerkschaften. Eine davon ist die **Gewerkschaft öffentlicher Dienst, GÖD**. Rechtliche Grundlage für alle ist das Statut des ÖGB.

Die Führung des ÖGB ist nach Fraktionen organisiert. Die **Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter** (FSG) steht der SPÖ nahe; zweitstärkste Fraktion ist die ÖVP-nahe **Fraktion Christlicher Gewerkschafter** (FCG), die die GÖD dominiert. Unter anderen sind auch die **Unabhängigen Gewerkschafter:innen** im ÖGB (**UG**) und in der GÖD (**UGÖD**) als Fraktion anerkannt. Die Berufsvereinigung **ÖLI-UG – Österreichische Lehrer:innen-Initiative – unabhängige Gewerkschafter:innen im öffentlichen Dienst** ist in der UG/UGÖD aktiv.

Die **GÖD** regelt ihre Angelegenheiten in Geschäftsordnung (GO), Wahlordnung (WO) und Fraktionsordnung. GO und WO gelten in der Fassung, die der außerordentliche Bundeskongress am 12. September 2023 beschlossen hat. Die Fraktionsordnung wurde 1997 erstellt und vom ÖGB nie bestätigt, weil sie viel restriktiver ist als jene des ÖGB – so wurde die UGÖD in der GÖD z. B. erst 2015 nach einer Gerichtsentscheidung als Fraktion anerkannt.

Schiedsgericht: Über Streitigkeiten zwischen Mitglied und Gewerkschaft oder zwischen Gewerkschaftsmitgliedern entscheidet das Schiedsgericht der GÖD (GO § 28). Es besteht aus fünf Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern und wird vom ordentlichen Bundeskongress für eine Funktionsperiode (5 Jahre) gewählt. Es entscheidet „in freier Beweiswürdigung, ohne an bestimmte Normen gebunden zu sein“ – Verfahrensvorschriften gibt es also leider keine –, mit einfacher Mehrheit und vereinsintern endgültig; die Entscheidung ist den Streitparteien binnen 6 Wochen schriftlich mitzuteilen.

Gewerkschaftlicher Betriebsausschuss (GBA): Die §§ 1–28 GO regeln die Organisationsstruktur der GÖD, § 24 GO den GBA.

- Er ist für denselben Bereich einzurichten wie ein Dienststellenausschuss nach dem PVG.
- Er wird entweder von den Mitgliedern gewählt (WO Abschnitt II) oder aus dem DA-Wahlergebnis errechnet (WO Abschnitt V).
- Er besteht aus der/dem Vorsitzenden, der Stellvertretung (beide werden – erforderlichenfalls wie Schriftführer:in und Kassier:in – in der konstituierenden Sitzung gewählt, GO § 32) und weiteren Mitgliedern (WO § 2): bei 20–50 Gewerkschaftsmitgliedern 3 GBA-Mitglieder, bei 51–100 4, 101–200 5, 201–300 6, je weitere angefangene 100 ein Mitglied mehr (bis 1.000: 13; danach je 400 eines). In Dienststellen mit 5–19 Gewerkschaftsmitgliedern sind 2 gewerkschaftliche Vertrauenspersonen (GVP) samt Ersatz zu wählen (WO § 28).
- Der GBA hat die „Mitglieder in innerbetrieblichen, gewerkschaftlichen Angelegenheiten im Einvernehmen mit der zuständigen Landesleitung bzw. Landesfachgruppenleitung, in Wien der zuständigen Bundesleitung bzw. Bundesfachgruppenleitung“ zu vertreten (GO § 24 Abs. 3). Er kann Mitgliederversammlungen einberufen und Vorschläge und Anträge an Landesleitung/LFG (in Wien an Bundesleitung/BFG) richten. Er wählt die Delegierten zum Landestag (wie bei Direktwahl der Landesleitung vorzugehen ist, regelt die GO nicht).
- Scheidet ein GBA-Mitglied aus, kann mit Zweidrittelmehrheit jemand kooptiert werden (GO § 30). Wurde der GBA gewählt, entsendet stattdessen die jeweilige Wähler:innengruppe ein Ersatzmitglied oder ein anderes Gewerkschaftsmitglied, das zum GBA wählbar gewesen wäre (WO § 23 Abs. 2).
- Fehlt ein GBA-Mitglied dreimal hintereinander oder sechsmal in einem Kalenderjahr **unentschuldigt**, gilt das Mandat als zurückgelegt; ob eine Entschuldigung angenommen wird, entscheidet der GBA (GO § 31 Abs. 4). Wer aus dem Aktivstand der Dienststelle ausscheidet, scheidet auch aus dem GBA aus.

- An den Sitzungen von GBA, LFG, LL usw. dürfen die Mitglieder des GÖD-Vorstandes sowie die Vorsitzenden der Bundesleitungen und Landesvorstände mit beratender Stimme teilnehmen (GO § 31 Abs. 5).

Sitzungsordnung (GO § 33): Es gibt nur eine Sitzungsordnung, die formell vom GBA bis zum 700-köpfigen Bundeskongress gilt. Sätze wie „Die Redezeit beträgt 10 Minuten“ oder „Ein/e Redner/in darf zum gleichen Gegenstand nur zweimal sprechen“ sind für die Beratung in einem 3-Personen-GBA wohl nicht sinnvoll. Einige Punkte gelten nur für große Gewerkschaftsveranstaltungen: Dass Anträge nur schriftlich und bis zu einer vorgegebenen Frist eingebracht werden können, gilt nur bei Bundestag, Landeskongress, Länderkonferenz und Bundeskongress.

Allgemein gilt (hier für den GBA formuliert):

- Die **Tagesordnung** kann **am Beginn der Sitzung** festgelegt werden; sie gilt, wenn niemand eine Änderung beantragt.
- Die Sitzung leitet die/der Vorsitzende, sonst die Stellvertretung; wenn man sich nicht anders einigt, das älteste Mitglied. Das Wort wird in der Reihenfolge der Wortmeldungen erteilt. Will die Sitzungsleitung selbst inhaltlich sprechen, gibt sie für diese Zeit den Vorsitz ab (für einen GBA wohl nicht notwendig).
- Wer zweimal unterbrochen wurde, weil er/sie nicht zur Sache sprach oder die Redezeit überschritt, kann das Wort entzogen bekommen. Nach zwei Ordnungsrufen (ungebührliches Benehmen, Beleidigungen) kann die Sitzungsleitung den Entzug des Rederechts oder den Sitzungsausschluss androhen und danach gegebenenfalls aussprechen.
- **Beschlussfähigkeit:** Mindestens die Hälfte der Mitglieder muss anwesend sein. Sind zu Sitzungsbeginn zu wenige anwesend, können nach einer Stunde unaufschiebbare Beschlüsse gefasst werden, wenn nachweislich alle zur Sitzung eingeladen wurden.
- **Abstimmung** mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen; die/der Vorsitzende stimmt mit. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt (kein Dirimierungsrecht der/des Vorsitzenden). Eine Vertretung bei der Abstimmung ist ausgeschlossen. Verlangt es ein Zehntel, ist namentlich, verlangt es ein Fünftel, ist geheim abzustimmen.
- **Virtuelle Sitzungen und Umlaufbeschlüsse:** Sitzungen können in begründeten Fällen auch als Video-/Web-Konferenz stattfinden; schriftliche Abstimmungen (auch per E-Mail) sind möglich, wenn zwei Drittel der Mitglieder ausdrücklich zustimmen (GO § 33 Abs. 12 und 13).

Protokoll (GO § 34): Es ist von der/dem Schriftführer:in zu verfassen (fehlt diese:r, bestimmt die/der Vorsitzende jemanden) und enthält die/den Vorsitzende:n, die Namen der anwesenden Mitglieder, den Gang der Verhandlung, die gefassten Beschlüsse mit Begründung und das Wichtigste aus der Wechselrede. Unterzeichnet wird es von der/dem Vorsitzenden und der/dem Schriftführer:in. Berichtigungen sind nur im Einvernehmen mit der/dem Vorsitzenden möglich; lehnt sie/er ab, kann die Berichtigung in der nächsten Sitzung beantragt werden. Eine Behandlung des letzten Protokolls ist sonst offenbar nicht vorgesehen. Auflage und Einsichtnahme sind nur für höhere Gewerkschaftsorgane geregelt.

7.6.1. Struktur der GÖD gemäß GO § 3

Aufbau der GÖD von oben nach unten (laut [GÖD-Website](#)):

- Präsidium
- Vorstand
- Bundesvertretungen
- Landesvorstände
- Landesvertretungen
- Betriebsausschüsse

Kontakt: GÖD, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien, Tel. 01/534 54-0, goed@goed.at

Die Mitglieder der einzelnen Organe findet ihr aktuell auf der Seite [GÖD-Präsidium](#).

Bundesvertretungen (früher: Bundessektionen):

- 10 Pflichtschullehrer:innen
- 11 Höhere Schule
- 12 Berufsschullehrer:innen
- 13 Universitätsgewerkschaft, wissenschaftl. u. künstl. Personal
- 14 Lehrer:innen an berufsbildenden mittleren u. höheren Schulen
- 16 Universitätsgewerkschaft, allgemeines Universitätspersonal
- 27 Landwirtschaftslehrer:innen

GÖD-Bundesvertretungen (goed.at)

8 **Landesvorstände** (Die Agenden für den Bereich Wien werden von der Gewerkschaftszentrale ([Präsidium](#)) wahrgenommen.)

Der **Bundeskongress** (früher: Gewerkschaftstag – alle 5 Jahre; 18. Bundeskongress im November 2021, außerordentlicher Bundeskongress im September 2023; der 19. Bundeskongress findet **von 17. bis 19. November 2026** statt, Infos für Mitglieder auf [GÖD-Bundeskongress](#)) **besteht** aus den Mitgliedern des Vorstandes und der **Bundeskongress** sowie den **gewählten Delegierten** (von den Landeskongressen bzw. für Wien von den Bundestagen gewählt) als Stimmberechtigten; mit beratender Stimme nehmen Kontrollkommission, Schiedsgericht, Gastdelegierte und die Gewerkschaftssekretär:innen teil (GO § 5);

wählt die/den Vorsitzende:n, die Stellvertreter:innen und den weiteren Vorstand, Schiedsgericht, Kontrollkommission und die restlichen Bundeskongressmitglieder; die Zusammensetzung richtet sich nach dem Stärkeverhältnis der Wähler:innengruppen (GO § 3 Abs. 3).

Die **Länderkonferenz** – kann vom Vorstand nach Bedarf einberufen werden (GO § 6) – **besteht** aus regionalen Bundeskongressmitgliedern und von Bundestagen, Bundesvertretungen, Landesvorständen u. Landeskongressen gewählten Delegierten, sowie den Sekretär:innen als Berater:innen.

Die – nach Bedarf einberufene – **Bundeskongress** **besteht** aus dem Vorstand, den Vorsitzenden und Stellvertreter:innen aller Bundesvertretungen und Landesvorstände sowie weiteren vom Bundeskongress Gewählten (GO § 7). Sie entscheidet u. a. über grundlegende gewerkschaftliche Angelegenheiten und über gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen.

Das **Präsidium** (Vorsitzende:r und Stellvertreter:innen, mindestens eine Vertreterin des Bereichs Frauen) tritt mindestens dreimal im Quartal zusammen und besorgt die **laufende Geschäftsführung**; der **Vorstand** tagt mindestens einmal im Quartal und **führt die Geschäfte** (GO §§ 8, 9). Der **Landeskongress** – alle 5 Jahre (zuletzt Juni 2026, z. B. Salzburg am 2./3. Juni 2026) **besteht** aus dem Landesvorstand und den von den Landestagen und Bezirksgruppen gewählten Delegierten sowie den Landessekretär:innen als Berater:innen (GO § 16);

wählt Landesvorstands-Vorsitzende:n (aus stärkster Wähler:innengruppe) und 2 Stv. (eine:n aus der zweitstärksten Gruppe) und die Mitglieder des Landesvorstandes und des erweiterten Landesvorstandes, Delegierte zu Bundeskongress und Länderkonferenz.

Der **Landesvorstand** tagt höchstens viermal, der erweiterte Landesvorstand höchstens zweimal jährlich; letzterem gehören auch alle Vorsitzenden und Stellvertreter:innen der Landesvertretungen an.

Das **Landespräsidium** (Vorsitz und 2 Stellvertretungen) tagt zweimal monatlich.

Der **Bundestag** – alle 5 Jahre (zuletzt Frühjahr 2026) **besteht** aus der Bundesleitung und den von den Landestagen gewählten Delegierten (GO § 11);

wählt Bundesvertretungs-Vorsitzende:n und Stellvertreter:innen und die Mitglieder der Bundesleitung, der Bundesfachgruppenleitung (BFG) und der erweiterten Bundesleitung sowie Delegierte zur Länderkonferenz und – für den Bereich Wien – zum Bundeskongress.

Die **erweiterte Bundesleitung** (EBL) tagt mindestens einmal jährlich und **besteht** aus der Bundesleitung, den Vorsitzenden und Stellvertreter:innen aller Landesvertretungen und den vom Bundestag gewählten weiteren Mitgliedern (GO § 12).

Der **Landestag** – alle 5 Jahre (zuletzt Anfang 2026) **besteht** aus Landesleitung und den von den GBAs gewählten Delegierten;

wählt die Mitglieder der Landesfachgruppenleitung LFG (und, wenn nicht direkt gewählt, der Landesleitung) und Delegierte zu Bundestag und Landeskongress.

Bundes- und Landesleitungen, Bundes- und Landesfachgruppenleitungen führen die laufenden Geschäfte und tagen höchstens viermal jährlich (in begründeten Fällen sind Abweichungen möglich).

Übergreifende Gremien:

Bezirksgruppen: werden je nach Bedarf vom Landesvorstand im Einvernehmen mit dem Vorstand eingerichtet.

Arbeitsgemeinschaften: werden zur Behandlung gemeinsamer beruflicher Angelegenheiten mit Zustimmung der Bundeskongress (im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesleitungen) gebildet (GO §§ 7, 26). Laut GO gibt es insbesondere:

- ARGE Allgemeine Verwaltung
- ARGE Lehrerinnen und Lehrer
- ARGE Landesbedienstete

- Exekutivgewerkschaft (Polizei- und Justizwachengewerkschaft)

Jede ARGE **besteht** aus den Vorsitzenden und Stellvertreter:innen sowie den weiteren Bundeskonferenzmitgliedern der beteiligten Bundesvertretungen und wählt eine:n Vorsitzende:n und zwei Stellvertreter:innen.

Mit Zustimmung des Landesvorstandes können auch LandesARGEs gebildet werden; diesen gehören die Vorsitzenden und Stellvertreter:innen der beteiligten Landesleitungen an.

ARGE, Landesleitungen, BFG, LFG und GBA wählen Vorsitzende und Stv. in der konstituierenden Sitzung. Die **Kontrollkommission** (acht Mitglieder und acht Ersatzmitglieder, vom Bundeskongress gewählt) **überwacht** nicht nur die **Rechnungsführung**, sondern auch die „**Durchführung der Beschlüsse** des Bundeskongresses und der übrigen Organe der Gewerkschaft“. Kontrollkommissionsmitglieder können als Berater:innen an allen Sitzungen teilnehmen.

7.7. Schulgemeinschaftsausschuss (SGA), Schulforum, Schulclusterbeirat, Schulversuche, Kuratorien

Ziel des Schulgemeinschaftsausschusses: Der SGA dient nach [§ 64 SchUG](#) und [§ 58 SchUG-BKV](#) der Förderung und Festigung der Schulgemeinschaft.

Mitglieder ([§ 64 Abs. 3 SchUG](#)): die Schulleitung (Vorsitz, ohne beschließende Stimme; bei Stimmengleichheit in Entscheidungsangelegenheiten entscheidet sie) sowie je drei Vertreter:innen der Lehrer:innen, der Schüler:innen und der Erziehungsberechtigten. An Berufsschulen gehören Elternvertreter:innen nur dann dazu, wenn 20 % der Erziehungsberechtigten oder der Elternverein das verlangen.

Wahl: Die Wahl der Vertreter:innen erfolgt innerhalb der ersten 3 Monate eines Schuljahres (Verordnung BGBl. Nr. 389/1993 in der geltenden Fassung). Die Wahl ist auf 1 oder 2 Jahre möglich; gewählt wird durch Vergabe von 6, 5, 4, 3, 2 und 1 Punkten. Die 3 Kandidat:innen mit den meisten Punkten sind Mitglieder, die nächsten 3 Ersatzmitglieder.

Klassen- und Gruppengrößen ([§ 8a SchOG](#)): Die Schulleitung legt die Eröffnungs- und Teilungszahlen schulautonom fest und muss die Festlegung dem SGA bzw. Schulforum (im Cluster dem Schulclusterbeirat) **spätestens sechs Wochen vor Ende des Unterrichtsjahres** vorlegen und bei Nichteinverständnis das **Einvernehmen** anstreben. Kommt keines zustande, kann das Gremium mit Anwesenheit und Mehrheit von **zwei Dritteln** der stimmberechtigten Mitglieder die Entscheidung **bis spätestens vier Wochen vor Ende des Unterrichtsjahres** der Bildungsdirektion vorlegen (keine aufschiebende Wirkung). Die Bildungsdirektion entscheidet bis Ende des Unterrichtsjahres **im Einvernehmen mit dem zuständigen Zentralausschuss** (Bundeslehrer:innen: Fachausschuss).

Die **Personalvertretung** kann (und muss) sich im Rahmen der Einvernehmensherstellung über die (provisorische) Diensterteilung einbringen. Sie kann auch auf die gesetzlichen Vorgaben zur Ressourcenzuteilung pochen: Diese hat sich an der Zahl der Schüler:innen, am Bildungsangebot, am sozioökonomischen Hintergrund und am Förderbedarf zu orientieren; schulautonome Festlegungen dürfen die Ressourcenbemessung nicht verändern ([§ 8a Abs. 3 SchOG](#)).

Entscheidungsangelegenheiten (Auszug aus [§ 64 Abs. 2 Z 1 SchUG](#)):

- mehrtägige Schulveranstaltungen
- Erklärung einer Veranstaltung zur schulbezogenen Veranstaltung
- Richtlinien zur Wiederverwendung von Schulbüchern
- Durchführung und Terminfestlegung von (Eltern-)Sprechtagen
- Hausordnung
- Bewilligung von Sammlungen
- Erlassung schulautonomer Lehrplanbestimmungen
- Stellungnahme zur Bewilligung von Schulversuchen
- schulautonome Schulzeitregelungen

Beratung über:

- Fragen des Unterrichts und der Erziehung
- Fragen der Planung von Schulveranstaltungen
- Baumaßnahmen im Bereich der Schule
- Festsetzung des Umfangs der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Schüler:innen und die Festsetzung des Wirkungsbereiches der Schülervertreter:innen.
- Aberkennung der Wählbarkeit einer Schülerin oder eines Schülers zum/zur Schüler:innenvertreter:in.

Einberufung und Beschlussfassung

Die Einberufung erfolgt durch die Schulleitung (2 Wochen vorher ankündigen). Ein Drittel der Mitglieder kann eine Einberufung verlangen. Stimmenthaltung und Stimmübertragung sind unzulässig.

Der SGA ist **beschlussfähig**, wenn mindestens **zwei Drittel** der Mitglieder mit beschließender Stimme und mindestens je ein Mitglied jeder vertretenen Gruppe anwesend sind (an lehrgangs- und saisonmäßigen Berufsschulen gelten Erleichterungen nach einer halben Stunde). Für einen Beschluss ist die **unbedingte Mehrheit** der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit entscheidet in Entscheidungsangelegenheiten die Schulleitung, in Beratungsangelegenheiten gilt der Antrag als abgelehnt (§ 64 Abs. 10 und 11 SchUG). Eine Abgeltung für die SGA-Tätigkeit gibt es seit 1.9.2009 nicht mehr.

Klassenforum und Schulforum (§ 63a SchUG): An Volksschulen, Mittelschulen und Sonderschulen treten Klassenforum und Schulforum an die Stelle des SGA. Im Klassenforum sind Klassenlehrer:in bzw. Klassenvorstand und alle Erziehungsberechtigten der Klasse stimmberechtigt; die übrigen Lehrer:innen der Klasse und die Schulleitung nehmen beratend teil. Es ist beschlussfähig, wenn der Klassenvorstand und die Erziehungsberechtigten von zwei Dritteln der Schüler:innen anwesend sind (nach einer halben Stunde genügen Klassenvorstand oder Schulleitung und ein:e Erziehungsberechtigte:r). Entspricht die Stimme des Klassenvorstands nicht der Mehrheit, ist der Beschluss auszusetzen und die Zuständigkeit geht auf das Schulforum über. Auch das Schulforum ist bei Anwesenheit von zwei Dritteln der stimmberechtigten Mitglieder beschlussfähig.

Schulclusterbeirat (§ 64a SchUG): Mitglieder sind die Clusterleitung als Vorsitz (ohne Stimmrecht), die Schulsprecher:innen und je ein:e Lehrer:innen- und Elternvertreter:in jeder Schule im Cluster (entsandt von SGA bzw. Schulforum) sowie 3 bis 8 Repräsentant:innen regionaler Kooperationspartner (z. B. Jugendarbeit, Vereine, Sozialarbeit, Wirtschaft, Sozialpartner), die auf Vorschlag der Clusterleitung für jeweils zwei Schuljahre bestimmt werden. Der Beirat entscheidet in den Angelegenheiten, die ihm die SGA bzw. Schulforen der Clusterschulen übertragen. Beschlussfähig bei Anwesenheit von zwei Dritteln der stimmberechtigten Mitglieder und mindestens je einem Mitglied jeder Gruppe; Beschlüsse mit unbedingter Mehrheit, Stimmenthaltung ist unzulässig, bei Stimmengleichheit entscheidet in Entscheidungsangelegenheiten die Leitung.

Schulversuche (§ 7 SchOG, Kurzfassung):

- dienen der Erprobung besonderer pädagogischer oder schulorganisatorischer Maßnahmen; in schulautonom regelbaren Angelegenheiten sind keine Schulversuche zulässig;
- vor der Einführung ist das Schulforum, der SGA bzw. der Schulclusterbeirat zu **hören**;
- erforderlich ist die **Zustimmung** der Erziehungsberechtigten von mindestens zwei Dritteln der Schüler:innen **und** von mindestens zwei Dritteln der Lehrer:innen (bei Schulversuchen nur in einzelnen Klassen: bezogen auf diese Klassen; an Berufsschulen stimmen die Schüler:innen statt der Eltern zu);
- Dauer höchstens das Doppelte der Zahl der Schulstufen plus zwei Schuljahre, einmalige Verlängerung um zwei Schuljahre; bundesweit höchstens 5 % der Klassen;
- Betreuung und Evaluation durch die Schulbehörde; nach Ablauf wird der Schulversuch je nach Zielerreichung ins Regelschulwesen übergeführt.

Kuratorien: Nach § 65 SchUG kann die zuständige Schulbehörde zur Pflege der engen Verbindung zwischen berufsbildenden Schulen und Wirtschaftsleben Formen der Zusammenarbeit als erweiterte Schulgemeinschaft vorsehen: **Schulausschüsse** an Berufsschulen und **Kuratorien** an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen. Mitglieder können Schulleitung, Lehrer:innen, Schüler:innen, Erziehungsberechtigte, der Schulerhalter, Vertreter:innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie andere interessierte Einrichtungen sein. Mittel, die eigens für das Kuratorium gewidmet sind, dürfen nur mit seiner Zustimmung verwendet werden.

8. Pädagogischer Dienst – Lehrer:innendienstrecht

Rechtsgrundlagen: [§ 37 ff VBG](#), [§ 2 LVG](#). Das neue Dienstrecht (Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst, „pd“) gilt für Lehrpersonen, deren Dienstverhältnis mit Beginn des Schuljahres 2019/2020 oder danach beginnt. [§ 37 \(1\) VBG](#), [§ 2 \(1\) LVG](#). Nur in den Jahren 2014 bis 2019 gab es eine Übergangsfrist mit Wahlmöglichkeit für Einsteiger:innen. Lehrer:innen, die davor bereits einen Dienstvertrag hatten, müssen im alten Dienstrecht bleiben [§ 37 \(3\) VBG](#), [§ 2 \(3\) LVG](#).

Im neuen Dienstrecht ist laut [§ 8 \(3\) LVG](#) / [§ 40a \(3\) VBG](#) eine **volle Lehrverpflichtung 22 Stunden** (Stunden der Lehrverpflichtungsgruppen 1 u. 2 an AHS-Oberstufe und BMHS zählen 1,1) plus 2 Stunden Zusatztätigkeiten aus den Bereichen Klassenvorstand, Lehrmittelsammlung, Mentoring (als erfahrene:r Lehrer:in junge Koll. im 1. Dienstjahr einführen), Qualitätsmanagement, Fachkoordination an MS (gelten jeweils als 1 Jahreswochenstunde), Lernbegleitung, Eltern-/Schüler:innenberatung (36 Einzelstunden entsprechen 1 Jahresstunde).

8.1. Induktionsphase – Ausbildungsphase

8.1.1. Induktionsphase

Gemäß [§ 39 \(1\) VBG](#) [§ 5 LVG \(1\)](#) dient die Induktionsphase der berufsbegleitenden Einführung und wird durch eine:n Mentor:in begleitet. Die Induktionsphase beginnt mit dem Dienstantritt und endet spätestens nach zwölf Monaten, kann bei entsprechendem Verwendungserfolg durch die Schulleitung nach sechs Monaten beendet werden ([§ 39 \(4\) VBG](#), [§ 5 \(4\) LVG](#)). Die Schulleitung hat den Verwendungserfolg in Absprache mit der/dem Mentor:in in beiden Fällen an die Personalstelle der Bildungsdirektion zu melden. Der Lehrkraft in der Induktionsphase (auch Mentee genannt) ist Gelegenheit zu geben, zum Bericht der Schulleitung Stellung zu nehmen. Sie ist auch bei verkürzter Induktionsphase verpflichtet, an Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen teilzunehmen.

Mentees, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind im Rahmen ihrer Lehrbefähigung zu verwenden. Sie sind jedoch **nicht** als Klassenvorstand/-vorständin (außer Volksschule) und nicht zu dauernden Mehrdienstleistungen heranzuziehen. [§ 39 \(11\) VBG](#) [§ 5 \(11\) LVG](#).

Für Vertragslehrpersonen, die bereits eine Induktionsphase abgeschlossen oder mindestens ein Jahr (zumindest mit 25 % beschäftigt) im In- oder EWR-Ausland (incl Schweiz und Türkei) unterrichtet haben, entfällt die Induktionsphase ([§ 39 \(12\) VBG](#), [§ 5 \(12\) LVG](#)).

Die Induktionsphase gilt auch für Lehrpersonen in der Ausbildungsphase ([§ 40 \(1\) VBG](#)).

8.1.1.1. Einführungslehrveranstaltungen ELV

Alle Lehrer:innen in der Induktionsphase müssen zumindest in der letzten Ferienwoche die ELV in Präsenz besuchen. Dies ist eine Voraussetzung für das Wirksamwerden des Dienstvertrages. Der Umfang wird von der Bildungsdirektion bei der Jobzusage festgelegt ([Handbuch zur Induktionsphase \(BMB, Wien 2025\)](#)).

Eine fünftägige Lehrveranstaltung (Präsenzwoche) ist für alle Lehrer:innen mit abgeschlossenem Lehramtsstudium oder mit mindestens 120 ECTS-Punkten aus einem Lehramtsstudium vorgesehen. Für alle übrigen ist eine zehntägige Lehrveranstaltung vorgesehen. Diese Lehrveranstaltungen werden in der letzten bzw. vorletzten Ferienwoche besucht. Der Dienstantritt beginnt mit dem Besuch der Lehrveranstaltung. Es besteht kein Anspruch auf Reisekostenersatz ([§ 38 \(12\) VBG](#), [§ 3 \(12\) LVG](#)).

Kann die ELV aus unverschuldeten Gründen nicht absolviert werden, muss diese bis spätestens März nachgeholt werden. Der erste Tag des Besuchs der Lehrveranstaltung gilt als Dienstantritt. Das Entgelt beträgt je ELV-Woche 6,25 % des Monatsentgelts der Entlohnungsstufe 1 im pd-Schema (bei zehn Tagen also 12,5 %; [§ 46 \(7\) VBG](#)). Es besteht kein Anspruch auf Reisegebühren ([Handbuch zur Induktionsphase \(BMB, Wien 2025\)](#)).

Die Verpflichtung zum Besuch einer ELV entfällt bei mindestens einjähriger Lehrpraxis mit mindestens 25 % Beschäftigung an einer oder mehreren Schulen. Es muss sich um Schulen laut SchOG oder Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz handeln oder einer vergleichbaren Schule im EWR-Raum, der Türkei oder der Schweiz [§ 38 \(13\) VBG](#) [§ 3 \(13\) LVG](#).

8.1.1.2. Mentoring

Der/die **Mentor:in** hat die Lehrkraft gemäß [§ 39a VBG](#) [§ 6 LVG](#)

- bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts zu beraten,
- mit ihr deren Tätigkeit in Unterricht und Erziehung zu analysieren und zu reflektieren,
- sie im erforderlichen Ausmaß anzuleiten
- sie in ihrer beruflichen Entwicklung

- und bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen zu unterstützen

Voraussetzung für die Tätigkeit als Mentor:in ist eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson und die Absolvierung des Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ oder eines vergleichbaren Hochschullehrganges im Umfang von mindestens 30 ECTS. Bis zum Schuljahr 2029/30 dürfen auch Lehrpersonen eingesetzt werden, die für diese Tätigkeit aufgrund ihrer bisherigen Verwendung (Team- und Personalentwicklung, Kommunikationsfähigkeit) besonders geeignet sind bzw. eine fünfjährige erfolgreiche Verwendung als Besuchs- oder Praxisschullehrkraft aufweisen [§ 39a VBG § 6 LVG](#)

Die **Organisation des Mentorings** obliegt der Schulleitung. Sie hat sich regelmäßig bei den Mentoren über den Verwendungserfolg zu informieren und für die zuverlässige Beurteilung im erforderlichen Ausmaß zu hospitieren. [§ 39a VBG](#)

8.1.2. Ausbildungsphase

Die **Ausbildungsphase** ([§ 40 VBG](#), [§ 7 LVG](#)) liegt vor, wenn berufsbegleitend eine Ausbildung zu absolvieren ist. Sie endet mit Ablauf des Monats, in dem die letzte Prüfung, Lehrveranstaltung oder wissenschaftliche Arbeit absolviert wurde. Während der Ausbildungsphase gebührt das Monatsentgelt im Ausmaß von **85 % des Betrags der jeweiligen Entlohnungsstufe** laut Gehaltstabelle ([§ 46 \(6\) VBG](#), [§ 18 \(5\) LVG](#)). Beispiel ab 1.7.2026, Stufe 1: 85 % von € 3.636,40 = € 3.090,94.

Masterstudium berufsbegleitend (seit der Dienstrechtsnovelle 2024, gilt ab 1.9.2025): Lehrer:innen, die nach Abschluss des Bachelors in den Beruf einsteigen und das Masterstudium berufsbegleitend absolvieren, dürfen nur bis zum Umfang einer halben Lehrverpflichtung verwendet werden (Überschreitung um bis zu zwei Wochenstunden, wenn es das Fachlehrersystem erfordert; mehr nur auf eigenen, jährlichen Antrag). Dauernde Mehrdienstleistungen sind nicht zulässig. Als Klassenvorstand/-vorständin dürfen sie nur mit ihrer Zustimmung und nur dann eingesetzt werden, wenn niemand anderer in Frage kommt. Das Masterstudium ist binnen fünf Jahren abzuschließen ([§ 39b VBG](#), [§ 7a LVG](#)).

8.2. Bezahlung

Bezahlung: siehe auch Gehalts-/Zulagentabellen in Anhang 1 ([bzw. § 46 VBG § 18 LVG](#)). Im pd-Schema wird bei Verträgen gemäß [§ 38 \(11a\) VBG § 3 \(11a\) LVG](#) (Anstellungserfordernisse nicht erfüllt und auch nicht in nächster Zeit zu erwarten) bis zu 30% weniger bezahlt.

Stufe	2025 ½ HJ 26 in €	Ab 1.7. 2026	Vorrückung nach
1	3.520,20	3.636,40	3,5 – 8,5 Jahre
2	4.006,00	4.138,20	5 Jahre
3	4.492,90	4.641,20	5 Jahre
4	4.980,00	5.144,30	6 Jahre
5	5.467,20	5.647,60	6 Jahre
6	5.954,40	6.150,90	6 Jahre
7	6.255,20	6.461,60	Bis Pension

Die Einstufung hängt vom Besoldungsdienstalter, also von den anrechenbaren Vordienstzeiten und vom Vorbildungsausgleich ab.

8.2.1. Einstufung – Besoldungsdienstalter

8.2.1.1. Vorbildungsausgleich

Der Vorbildungsausgleich wird bei Beginn des Dienstverhältnisses und bei Abschluss eines erforderlichen Studiums (Bachelor oder Master) neu berechnet ([§ 15 VBG](#), [§ 18 LVG](#)).

Fester Vorbildungsausgleich: Die vor Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Studien- und Ausbildungszeiten sind mit dem Betrag der ersten Entlohnungsstufe pauschal abgegolten. Fehlt der erforderliche Studienabschluss (ganz oder teilweise), wird ein entsprechender Zeitraum vom Besoldungsdienstalter abgezogen bzw. die Verweildauer in der ersten Stufe (3,5 Jahre) verlängert ([§ 15 Abs. 4 VBG](#)):

Masterabschluss erforderlich, vorhanden ist ...	Abzug	Vorrückung in Stufe 2 nach
Master	–	3,5 Jahren
Bachelor mit mindestens 240 ECTS	1 Jahr	4,5 Jahren

Masterabschluss erforderlich, vorhanden ist ...	Abzug	Vorrückung in Stufe 2 nach
Bachelor mit weniger als 240 ECTS	2 Jahre	5,5 Jahren
kein Bachelor	5 Jahre	8,5 Jahren

Ist (z. B. in L2) nur ein Bachelor erforderlich und fehlt dieser, werden 3 Jahre abgezogen.

Individueller Vorbildungsausgleich: Er umfasst alle angerechneten Vordienstzeiten und für die Vorrückung wirksamen Zeiten. Wird die erforderliche Vorbildung **nebenberuflich** nachgeholt, erhöht sich das Besoldungsdienstalter vom Beginn des Studiums (1.10. bzw. 1.3.) bis zur Beurteilung der letzten Prüfung nicht – höchstens aber für 3 bzw. 4 Jahre (Bachelor mit 180 bzw. 240 ECTS) bzw. insgesamt 5 Jahre (Masterbereich). Abgezogen wird dabei höchstens die bisherige Bundesdienstzeit; für Wehr- bzw. Zivildienst angerechnete Zeiten werden nicht abgezogen. Eine Neuberechnung des Vorbildungsausgleichs erfolgt **nur auf Antrag** (§ 100 Abs. 83 Z 9 VBG).

Beispiele aus der Praxis:

- Wer im September 2023 einsteigt und im Juni 2024 die letzte Prüfung des 240-ECTS-Bachelors ablegt, bekommt nur die 10 Monate abgezogen.
- Wer aus der Wirtschaft als Fachpraktiker:in in eine BMHS oder Berufsschule wechselt und nach (meist) 4 Jahren den Bachelor abschließt, hat bis zum PH-Abschluss einen Abzug von 5 Jahren beim Besoldungsdienstalter.
- Jemand hat bei der Einstufung (z. B. durch Bundesheer, angerechnete Berufserfahrung, II-L-Vertrag) bereits 5 Jahre gesammelt, aber noch keinen Studienabschluss: In I2a2 werden 3 Jahre abgezogen (Einreihung in Stufe 2), in I1 oder pd 5 Jahre (Stufe 1). Schließt die Person ein Jahr später einen 240-ECTS-Bachelor ab und beantragt die Neuberechnung, wird in I2a2 statt der 3 Jahre nur mehr die tatsächliche nebenberufliche Studienzeit abgezogen; in I1 oder pd zusätzlich 1 Jahr wegen des fehlenden Masters.

8.2.1.2. Besoldungsdienstalter

Das Besoldungsdienstalter umfasst die Dauer der im Dienstverhältnis verbrachten für die Vorrückung wirksamen Zeiten zuzüglich der Dauer der anrechenbaren Vordienstzeiten, soweit die Dauer das Ausmaß eines allfälligen Vorbildungsausgleichs übersteigt (§ 26 (1) VBG).

8.2.1.3. Vordienstzeiten

Neben Wehr- bzw. Zivildienst sind als Vordienstzeiten insbesondere anzurechnen (§ 26 Abs. 2 VBG, Kurzfassung):

- Zeiten in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband eines EWR-Staats, der Türkei oder der Schweiz;
- Zeiten einer **gleichwertigen Berufstätigkeit** oder eines gleichwertigen Verwaltungspraktikums. Gleichwertig ist eine Tätigkeit insbesondere, wenn sie unter einer gesetzlich geschützten Berufsbezeichnung ausgeübt wurde, wenn als Lehrkraft an einer öffentlichen Schule oder einer Privatschule mit Öffentlichkeitsrecht unterrichtet wurde oder wenn die Aufgaben zu mindestens 75 % den jetzigen Aufgaben entsprechen und eine Ausbildung auf gleicher fachlicher Ebene erforderten (maßgeblich ist der Arbeitsplatz in den ersten sechs Monaten).

Weiters sind Berufserfahrungszeiten aus Privatwirtschaft oder Selbständigkeit anzurechnen, wenn sie den Einstieg in den Lehrberuf erleichtert haben, oder eine höhere Unterrichtsqualität erwarten lassen. Allerdings werden bei VS-Lehrer:innen maximal 4, bei Sekundarstufenlehrer:innen allgemeiner Fächer maximal 6 Jahre angerechnet. Derzeit gibt es bei Fachpraktiker:innen, Fachtheoretiker:innen, Wirtschafts-/Rechtslehrer:innen nur die allgemeinen Beschränkungen, die für alle Anrechnungen von Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes gelten:

- keine Anrechnung von mehr als 20 Jahre zurückliegenden Zeiten;
- keine Anrechnung von Tätigkeiten, die vor mehr als 10 Jahren beendet wurden;
- Anrechnung von Zeiten vor Abschluss der für die Anstellung erforderlichen Ausbildung normalerweise nicht, sondern nur wenn nachgewiesen werden kann, dass die Tätigkeiten bereits ein entsprechend akademisches Niveau hatten;
- Anrechnung nur im Ausmaß der Beschäftigung, wobei dieses bei Selbständigkeit über die Einkommensteuererklärung durch Vergleich mit dem Anfangsgehalt als Lehrer:in ermittelt wird. Z.B. Jahresbruttogehalt als Lehrer:in 42.000, Jahreseinkommen in Berufserfahrungszeit 10500 Euro ergibt eine Anrechnung von 25%, also 3 Monaten;
- Anrechnung von Teilbeschäftigung über 80% als voll, unter 20% gar nicht, dazwischen anteilmäßig.

8.2.2. Fächervergütung

Die **Fächervergütung** gebührt **monatlich je Wochenstunde**, die du laut Lehrfächerverteilung regelmäßig in den betreffenden Gegenständen unterrichtest ([§ 46e VBG](#), [§ 22 LVG](#)). Die Beträge wurden mit 1. Juli 2026 um 3,3 % angehoben (Werte laut RIS bestätigt).

Fächervergütung	gilt für	ab 1.7.2026 (€)	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)
A	Sekundarstufe 2, Lehrverpflichtungsgruppe I und II	46,20	44,70	43,20	39,60
B	Sekundarstufe 2, Lehrverpflichtungsgruppe III; Berufsschule Fachgruppe I und II	18,80	18,20	17,60	16,10
C	Sekundarstufe 1, Lehrverpflichtungsgruppe I und II; MS/PTS (Landeslehrer:innen) und Praxisschulen: Deutsch, Mathematik, Lebende Fremdsprache	35,90	34,80	33,60	30,80

Beispiel: Wer ab 1.7.2026 laut Lehrfächerverteilung 6 Wochenstunden in Gegenständen der Fächervergütung A unterrichtet, bekommt $6 \times € 46,20 = € 277,20$ pro Monat.

In den Hauptferien gebührt die Vergütung im Durchschnitt des Unterrichtsjahres ([§ 46e \(3\) VBG](#)). Bist du länger als zwei Wochen vom Dienst abwesend, entfällt die Fächervergütung für diese Zeit ([§ 46e \(4\) VBG](#) i. V. m. [§ 15 \(5\) GehG](#)). Weil sie an die Wochenstunden laut Lehrfächerverteilung gebunden ist, ändert sie sich außerdem mit jeder Änderung der Lehrfächerverteilung – fallen Stunden in den betreffenden Gegenständen weg, fällt auch die Vergütung dafür weg.

8.2.3. Mehrdienstleistungen – Überstunden und Supplierungen

Siehe auch Kapitel 2.2.1

8.2.3.1. Dauermehrdienstleistung – Überstunden

Überschreitet die Vertragslehrperson durch dauernde Unterrichtserteilung das Ausmaß von 24 Wochenstunden, gebührt einer vollbeschäftigten Lehrperson für jede zusätzliche Wochenstunde (Werteinheit) eine Abgeltung von 1,3 % des Gehalts. Bei einer Vertretungsdauer von mehr als 2 Wochen ist die Lehrfächerverteilung entsprechend abzuändern. ([§ 47 VBG](#), [§ 23 LVG](#)).

Dauer-MDL sind einzustellen, wenn der Unterricht entfällt, **außer** ([§ 47 VBG](#) und [§ 23 LVG](#) verweisen auf [§ 61 GehG](#)),

- An schulfrei genannten Tagen nach [§ 2 Abs. 4 Schulzeitgesetz](#) (gesetzliche Feiertage und Ferien)
- Gem [§ 2 \(5\) SchZG](#) als schulfrei erklärte Tage
- An einem regelmäßig unterrichtsfreien Wochentag
- Eintägiger Schulveranstaltung oder schulbezogener Veranstaltung
- Bis zu drei Tagen Fortbildung
- Bei Dienstaufträgen

8.2.3.2. Einzelmehrdienstleistung – Supplierung

Für die anlässlich der vorübergehenden Vertretung einer Lehrperson geleisteten Einzelüberstunden ist in der Regel eine den Dauermehrdienstleistungen vergleichbare Vor- und Nachbereitung nicht gegeben. Daher wurde für diese fallweise sich ergebende zusätzliche Unterrichtstätigkeit einer Lehrperson (bzw. Schulleitung) die Abgeltung in Form eines Fixbetrages gewählt.

Hierbei ist ab [1.7.2026](#) ein Vergütungsbetrag von € 50,80, 1.1.2025 bis 30.6.2026 € 49,2 (2024: € 47,5/ 2023: € 43,5) ab der 25. Vertretungsstunde vorgesehen. ([§ 47 VBG](#), [§ 23 LVG](#)).

8.3. pd-Stunden

Die Unterrichtsverpflichtung einer vollbeschäftigten Lehrperson beträgt 24 Wochenstunden. Davon sind 22 Wochenstunden als pädagogische Kernaufgaben (Unterrichtserteilung und qualifizierte Betreuung von Lernzeiten im Rahmen der Tagesbetreuung) zu erbringen. ([§ 40a \(2\) VBG](#)). In der Sekundarstufe 2 sind Gegenstände der LVG I oder II mit 1,1 Wochenstunden anzurechnen. Zwei weitere Stunden sind als sogenannte „23./24. Wochenstunde“ oder „pd-Stunden“ zu erbringen.

Neben der gesetzlichen Grundlage im [§ 40a VBG](#) sind Änderungen im neuen Dienstrecht bzw. die pd-Stunden in drei Erlassen geregelt:

- Erlass: BMBWF-722/0014-II/11/2019 -u. a. Regelverträge und Sonderverträge **1. Änderung** der Durchführungsbestimmungen

- Erlass: BMBWF-722/0015-II/11/2019 – **2. Änderung** bezüglich § 40a Abs. 3 VBG (23./24. Wochenstunde) 27. Juni 2019
- Erlass: 2022-0.724.518 - **3. Änderung**, Induktionsphase; 21. Oktober 2022
- Verordnung über die Anzahl der für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst vorzusehenden Verwendungen, BGBl. II Nr. 370/2015 (damals von der Bundesministerin für Bildung und Frauen erlassen, heute ist das BMB zuständig) gemäß § 46a (7) VBG und § 19 (7) LVG (Verwendung als Bildungsberater:in)

Keine 23./24. Stunden sind **allgemeine lehramtliche Pflichten** und Aufgaben, für die es **Dienstzulagen** (z. B. Schulleitung oder Admin ...), **Nebenleistungen** (z. B. Leitung der Betriebsküchen, Praktikumsbetreuung, Schulbibliothek, ...) oder **sonstige Abgeltungen** (Schulveranstaltungen, abschließende Prüfungen, ...) gibt. (Erlass 1. Änderung)

Aufgaben, die der Unterrichtserteilung von je einer Wochenstunde gleichzuhalten sind: (Erlass 2. Änderung)

Diese Aufgaben und Funktionen sind deshalb nur bei einem Beschäftigungsausmaß über 50 % erlaubt und nur bei Vollbeschäftigung sind 2 Aufgaben möglich:

- Klassenvorstand oder Jahrgangsvorstand (außer Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, Klassenlehrer:innen in Volksschulen jedoch schon)
- Mentor:in (1-3 Mentees, auch bei mehr als 3 Mentees gibt es nur 1 Wochenstunde)
- Verwaltung von Lehrmittelsammlungen *
- Fachkoordination an Schulen unter Berücksichtigung der musischen oder sportlichen Ausbildung
- Studienkoordination für jeweils 18 Studierende
- Aufgaben des Qualitätsmanagements auf Schulebene (QIPP, SQA). Es können hier einzelne Aufgaben zu einem Arbeitspaket zusammengestellt werden, das in Summe der Arbeitsbelastung einer Unterrichtswochenstunde entspricht:

1. Schulkoordination im Qualitätsmanagement

2. Kollegiale Beratung und Koordination im Zuge des Qualitätsmanagements:

- Koordination von Maßnahmen zur sprachlichen Bildung
- Koordination der individuellen Lernbegleitung an der Schule
- Koordination der Umsetzung von Unterrichtsprinzipien (z. B. Umweltbildung)
- Koordination von Fachgruppen
- Koordination der Kommunikation Schule – Erziehungsberechtigte (z. B. KEL-Gespräche)
- Koordination von Wettbewerben an der Schule
- Mitarbeit an der Vorbereitung und Durchführung von Mobilitätsprogrammen
- Wissensmanagement zu außerschulischen Aktivitäten (Informationen zu Exkursionen, Lehrausgängen werden allen Kolleg:innen bekannt gemacht)
- Wissensmanagement: Buddy-Funktion für Kolleg:innen, Know-how-Börse

3. Umfeldbezogene Beratung, z. B.:

- Koordination von Aktivitäten zur Schulkultur
- Koordination von Aktivitäten zur Stärkung der Außenbeziehungen (z. B. Kontakte zur Wirtschaft, Information bei Bildungsmessen, Betreuung der Schulwebsite)

* Diese Aufgaben beziehen sich auf die im „Altrecht“ mit Vergütungen nach § 61b GehG abgegoltenen Kustodiate. Eine Beauftragung ist unzulässig, wenn eine andere Bedienstete oder ein anderer Bediensteter mit derselben Aufgabe betraut ist.

Qualifizierte Beratungstätigkeit (Erlass 2. Änderung)

1 EH = 50 Min, regelmäßig oder geblockt, zusätzlich zu den regelmäßigen Sprechstunden und Sprechtagen; nicht in Anspruch genommene oder z. B. durch Erkrankung der Lehrkraft nicht stattgefundene Beratungen sind nicht nachzuholen, eine Vertretung ist nicht vorzunehmen.

Die Beratungsstunden dienen insbesondere:

- der Beratung von Schüler:innen (Lernprobleme, Entwicklung von Begabungen, Bildungsberatung usw.)
- der vertiefenden Beratung der Eltern oder
- der Koordination der Beratung zwischen Lehrkräften und Erziehungsberechtigten.

Qualifizierte Beratungstätigkeit kann folgende Bereiche umfassen:

1. Gruppenbezogene Beratung und Lernbegleitung als Angebot für Schüler:innen in Kleingruppen:

- Lesetraining
- Legasthenie-/Dyskalkulietraining
- DaZ-Förderung (inkl. Vermittlung bildungssprachlicher Kompetenzen)
- Lernstrategien, Lernen lernen
- Individuelle Lernbegleitung in der semestrierten Oberstufe (früher „Neue Oberstufe“)
- Begabungs- und Begabtenförderung

2. Individuelle oder gruppenbezogene schüler:innenzentrierte Beratung:

- Vertiefung zu 1.
- Lehrer:in als Ansprechperson in schwierigen Situationen und Krisen, sie verweist an die zuständigen Stellen (Schulpsychologie, Bildungsberatung, Jugendcoach, Schularzt/ärztin)
- Betreuung der Peer-Mediator:innen, Peer Mentor:innen, E-Buddies

3. Ergänzung von Sprechstunden und Sprechtagen durch schüler:innenzentrierte Beratungsangebote. Der Umfang der Aufgaben wird bei nicht vollbeschäftigten Lehrer:innen aliquotiert.

WST/22	Besch.- Ausm.	weitere Aufg./W	weitere Aufg./J	WST/20	Besch.- Ausm.	weitere Aufg./W	weitere Aufg./J
25		2,000	72,000				
24		2,000	72,000				
23		2,000	72,000	23		2,000	72,000
22	100,000	2,000	72,000	22		2,000	72,000
21	95,455	1,909	68,727	21		2,000	72,000
20	90,909	1,818	65,454	20	100,000	2,000	72,000
19	86,364	1,727	62,182	19	95,000	1,900	68,400
18	81,818	1,636	58,909	18	90,000	1,800	64,800
17	77,273	1,545	55,636	17	85,000	1,700	61,200
16	72,727	1,455	52,364	16	80,000	1,600	57,600
15	68,182	1,364	49,091	15	75,000	1,500	54,000
14	63,636	1,273	45,818	14	70,000	1,400	50,400
13	59,091	1,182	42,545	13	65,000	1,300	46,800
12	54,545	1,091	39,273	12	60,000	1,200	43,200
11	50,000	1,000	36,000	11	55,000	1,100	39,600
10	45,455	0,909	32,728	10	50,000	1,000	36,000
9	40,909	0,818	29,454	9	45,000	0,900	32,400
8	36,364	0,727	26,182	8	40,000	0,800	28,800
7	31,818	0,636	22,909	7	35,000	0,700	25,200
6	27,273	0,545	19,636	6	30,000	0,600	21,600
5	22,727	0,455	16,364	5	25,000	0,500	18,000
4	18,182	0,364	13,091	4	20,000	0,400	14,400
3	13,636	0,273	9,818	3	15,000	0,300	10,800
2	9,091	0,182	6,545	2	10,000	0,200	7,200
1	4,545	0,091	3,273	1	5,000	0,100	3,600

(Tabelle aus Erlass 2. Änderung)

Verwendung als Bildungsberater:in (Verordnung BGBl. II Nr. 370/2015)

An jeder mittleren und höheren Schule sowie an den Praxisschulen der Mittelschulen wird die Spezialfunktion Bildungsberatung mit **einer/einem** Bildungsberater:in eingerichtet. An mittleren und höheren Schulen kommen je nach Schüler:innenzahl weitere Bildungsberater:innen dazu – insgesamt **eine bis sechs** (§ 2 der Verordnung):

Schüler:innenzahl der Schule	Bildungsberater:innen insgesamt
bis 475	1
476 – 1.000	2
1.001 – 1.600	3
1.601 – 2.300	4
2.301 – 3.000	5
über 3.000	6

Sind BMS in eine BHS eingegliedert, zählt die gesamte Unterrichtsanstalt als eine Schule. Bereits nach der früheren Verordnung (BGBl. II Nr. 324/2001) bestellte Schüler- und Bildungsberater:innen werden auf diese Höchstzahl angerechnet.

8.4. Ferien – Urlaub – Sommerschule

Verwendung in der Sommerschule

Voraussetzung für den Einsatz in der Sommerschule ist eine freiwillige, verbindliche Anmeldung mit der Angabe der vorgesehenen Schule (§ 47c VBG § 24a LVG). Der Standort der Sommerschule gilt als Dienstort. Für jede gehaltene Unterrichtsstunde gebührt eine Vergütung ab 1.7.2026 von € 62,70, bis 30.6.2026 € 60,70 (2024 € 58,6; 2023 € 53,7). Bereits bei der Anmeldung kann stattdessen eine Einrechnung in die Unterrichtsverpflichtung angegeben werden. 36 geleistete Unterrichtsstunden entsprechen dann einer Wochenstunde Unterrichtsverpflichtung.

8.5. Kündigung

Für befristete Verträge im pd-Schema gilt (§ 48 VBG, § 25 LVG): Die Vertragslehrperson kann ohne Angabe von Gründen schriftlich kündigen; der Dienstgeber, wenn erforderliche Ausbildungen nicht innerhalb von acht Jahren absolviert werden, im ersten Dienstjahr auch, wenn der Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht wird. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile einen Monat zum Monatsende. Ausführlich zu Kündigung und Beendigung: siehe 5.8.

8.6. Vergleich altes – neues Dienstrecht

Im alten Dienstrecht werden Zusatzaufgaben, die im pd-Schema als „23./24. Stunde“ gelten, extra bezahlt – jeweils monatlich von September bis Juni. Welcher Betrag gilt, hängt von der **Verwendungsgruppe** ab:

Aufgabe (altes Dienstrecht)	Verwendungsgruppe	ab 1.7.2026 (€)	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)
Klassen-/Jahrgangsvorstand (§ 61a GehG)	L1 (AHS/BHS)	274,40	265,60	256,60	235,10
	übrige Verwendungsgruppen (AHS/BMHS, z. B. L2, L3, LPh)	241,20	233,50	225,60	206,70
Lehrmittelsammlung/Kustodiat, 1 Wochenstunde (§ 61b GehG)	L1 und L PA	219,50	212,40	205,20	188,00
	übrige Verwendungsgruppen	186,40	180,20	174,10	159,50
Kustodiat halb bewertet (½ Wochenstunde)	L1 und L PA	109,80	106,20	102,60	94,00
	übrige Verwendungsgruppen	93,10	90,00	87,00	79,70
Individuelle Lernbegleitung, je Betreuungsstunde (§ 63c GehG)	alle	52,80 (rechn.)	49,70	48,00	44,00

Klassenführung an Abendschulen, Berufsschulen und APS: siehe Teil 1, Kapitel „Führ. Klassenvorstand“. Die Lernbegleitung beträgt laut § 63c GehG 1,5 % des Referenzbetrags nach § 3 Abs. 4 GehG je Stunde (ab 1.7.2026: 1,5 % von € 3.522,35 = € 52,84). Qualitätsmanagement wird wie Unterrichtsstunden gewertet; die spezielle Eltern-/Schüler:innenberatung gibt es im alten Dienstrecht nicht.

Wöchentliche Sprechstunde und Teilnahme an Elternsprechtagen, Tag der offenen Tür, Konferenzen etc. sind im alten und neuen Dienstrecht gleich; ebenso die **Überstundenbezahlung** mit 1,3% vom jeweiligen Monatsgrundgehalt (§ 47 VBG) (§ 23 LVG)

Supplierungen (Vertretung von Lehrer:innen, die bis zu 2 Wochen abwesend sind [bei längerer Abwesenheit wird die Vertretung als Überstunden gewertet]) sind im alten und neuen Dienstrecht zunächst gratis zu machen und danach ab 1.7.2026 mit € 50,8 (I2: € 43,3), 2025 mit € 49,2 / 2024 € 47,5 / 2023 € 43,5 pro Stunde gleich bezahlt (für I2-Lehrer:innen 2025 € 41,9 / 2024 € 40,5 / 2023 € 37,1). In der BS werden alle Supplierstunden bezahlt.

Die **Gratissupplierregelungen**: altes Dienstrecht an Bundesschulen: jede Woche ist die erste Stunde unbezahlt und weitere 10 im Laufe eines Schuljahres ebenso unbezahlt; altes Dienstrecht APS: 20 bzw. neues Dienstrecht bei allen (außer BS): 24 Stunden pro Schuljahr unbezahlt.

Im alten und im neuen Dienstrecht darf **Urlaub** [§ 42a VBG](#) [§ 12 LVG](#) nur in unterrichtsfreier Zeit genommen werden. Im neuen Dienstrecht haben Lehrpersonen Anspruch auf einen Urlaub während der Hauptferien, „wenn für die klaglose Erledigung dringender Amtsgeschäfte vorgesorgt ist und nicht besondere dienstliche Rücksichten (Abhaltung von Prüfungen u. dgl.) die persönliche Anwesenheit am Dienort erfordern“. Der Urlaub beginnt frühestens nach Abwicklung der Schlussgeschäfte und endet mit dem Montag vor Beginn des folgenden Schuljahres ([§ 42a \(2\) VBG](#)). Ab Dienstag der letzten Ferienwoche bist du also wieder im Dienst (z. B. Wiederholungsprüfungen, Konferenzen).

In **Abschlussklassen** wird im alten wie im neuen Dienstrecht nur bis vor Beginn der Abschlussprüfungen unterrichtet und die Jahresstunden entsprechend prozentuell abgewertet (auf ca. 80 Prozent).

Im neuen Dienstrecht [§ 40a \(12\) VBG](#) [§ 8 \(12\) LVG](#) sind auf Anordnung 15 Stunden Fortbildung in unterrichtsfreier Zeit zu machen.

Die ersten (bis zu 5) Unterrichtsjahre (müssen aber nicht zusammenhängend sein) gibt's im alten und im neuen Dienstrecht befristete (Einjahres-)Verträge ([§ 38a VBG](#), [§ 4 LVG](#)), wenn ausschließlich ungesicherte Stunden gehalten werden.

Im neuen Dienstrecht ist die **Bezahlung** bei befristeten und unbefristeten Verträgen gleich.

Im alten Dienstrecht geschieht die Bezahlung in befristeten Verträgen (II L, sprich „Zwei-L“) mit Fixstundensätzen (ohne Vordienstzeitenberücksichtigung) in Höhe von ca. der 2.–3. Gehaltsstufe.

Vordienstzeiten und Vorbildungsausgleich: sind in beiden Dienstrechten gleich geregelt – siehe 8.2.1.

9. Inklusion & Barrierefreiheit: Rechte für Lehrer:innen und Schüler:innen

9.1. Rechte für Lehrpersonen mit Behinderung

9.1.1. Das Behinderteneinstellungsgesetz

Nach [§ 1 BEinstG](#) müssen alle Dienstgeber:innen im Bundesgebiet, die **25 oder mehr Dienstnehmer:innen** beschäftigen, auf je 25 Dienstnehmer:innen mindestens eine:n begünstigte:n Behinderte:n beschäftigen.

Dienstgeber:innen müssen bei der Beschäftigung begünstigter Behinderter auf deren Gesundheitszustand jede nach den Betriebs- und Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht nehmen. Das Sozialministeriumservice wirkt mit AMS und Rehabilitationsträgern darauf hin, dass Menschen mit Behinderung entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt und so gefördert werden, dass sie sich im Wettbewerb mit Nichtbehinderten behaupten können ([§ 6 BEinstG](#), Kurzfassung).

9.1.2. Begünstigte Behinderte

Begünstigte Behinderte sind Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, die österreichische Staatsbürger:innen, Bürger:innen der EU, Flüchtlinge (mit Asyl, zum dauernden Aufenthalt in Österreich berechtigt), Drittstaatsangehörige mit Arbeitsgenehmigung sind ([§ 2 BEinstG](#)). Nicht begünstigt sind u. a. Personen in Schul- oder Berufsausbildung sowie Personen über 65 bzw. Pensionsbezieher:innen, die nicht (mehr) in Beschäftigung stehen.

Behinderung ist laut [§ 3 BEinstG](#) folgendermaßen definiert:

„Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“

Für die Feststellung der Behinderung ist das [Sozialministeriumservice](#) zuständig. Siehe auch [„Mein Ratgeber – Rund um den Behindertenpass“](#). Achtung: Der Behindertenpass ist kein Nachweis der Begünstigung – dafür braucht es einen Feststellungsbescheid nach [§ 14 BEinstG](#) (siehe 9.1.5).

Der Antrag kann persönlich, per Post, per E-Mail, per Fax oder im Internet (mit ID-Austria) eingebracht werden. Einzureichen sind weiters ein farbiges EU-Passbild, aktuelle medizinische Unterlagen und Befunde in Kopie sowie eine gültige Aufenthaltsbewilligung bei Nicht-EU-Staatsbürger:innen.

Nach der Erfassung des Antrages wird die antragstellende Person zu einer ärztlichen Untersuchung eingeladen. Geprüft werden nur jene Erkrankungen, die im Antrag angegeben wurden und zu denen Befunde vorgelegt wurden. Dann wird die Einschätzung vorgenommen und über das Ergebnis informiert. (Infoblatt Feststellung Grad der Behinderung – Sozialministeriumservice)

9.1.3. Schutzbestimmungen für begünstigte behinderte Personen

Arbeitsrechtlich gibt es folgenden Schutz (vgl. [Unternehmensservice Portal](#))

9.1.3.1. Erhöhter Kündigungsschutz

Der Behindertenausschuss [§ 12 BEinstG](#) muss nach Anhörung des Betriebsrates, der Behindertenvertrauensperson oder der Personalvertretung zustimmen, damit die begünstigt behinderte Person gekündigt werden kann, sonst ist die Kündigung unwirksam. [§ 8 BEinstG](#)

Er stimmt nur zu, wenn dem Dienstgeber die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist. Bei Dienstverhältnissen, die ab 1.1.2011 begonnen haben, gilt der besondere Kündigungsschutz grundsätzlich **erst nach vier Jahren**. Wird die Begünstigteneigenschaft während dieser vier Jahre festgestellt, gilt er ab der Feststellung – in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses aber nur, wenn die Behinderung Folge eines **Arbeitsunfalls** ist; dann tritt der Schutz sofort ein ([§ 8 Abs. 6 lit. b BEinstG](#)). [Unternehmensservice Portal](#)

9.1.3.2. Entgeltsschutz

Das Gehalt von begünstigt Behinderten darf aufgrund der Behinderung nicht geschmälert werden ([§ 7 BEinstG](#)).

9.1.3.3. Fürsorgepflicht

Arbeitgeber haben für begünstigt behinderte Personen eine erhöhte Fürsorgepflicht. Sie haben auf deren Gesundheitszustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen, soweit es die konkreten Betriebs- und Arbeitsbedingungen zulassen ([§ 6 BEinstG](#)). Zur Unterstützung durch das Sozialministeriumservice siehe 9.1.1.

9.1.3.4. Schutz vor Diskriminierung

Nach [§ 7a BEinstG](#) gelten die nachfolgenden Regelungen sowohl für privatrechtliche Dienstverträge als auch öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse oder Ausbildungsverhältnisse zum Bund.

Nach [§ 7b BEinstG](#) darf niemand aufgrund einer Behinderung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden – ein festgestellter Grad der Behinderung ist dafür **nicht** erforderlich! Das gilt insbesondere:

- bei der Begründung eines Dienstverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- beim beruflichen Aufstieg (Beförderung und Zuweisung höher entlohnter Verwendungen)
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt dann vor, wenn eine behinderte Person eine ungünstigere Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt ([§ 7c \(1\) BEinstG](#)).

Eine **mittelbare Diskriminierung** ergibt sich durch Vorschriften, Kriterien, Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche, die dem Anschein nach neutral sind, aber Menschen mit Behinderungen benachteiligen können. Eine Benachteiligung liegt dann nicht vor, wenn diese Vorschriften, Lebensbereiche etc durch ein sachliches Ziel gerechtfertigt sind oder eine entscheidende berufliche Voraussetzung darstellen oder wenn die Beseitigung von Bedingungen rechtswidrig oder unzumutbar wäre ([§ 7c Abs. 2 bis 4 BEinstG](#)). Ob eine Belastung unverhältnismäßig ist, hängt v. a. vom Aufwand für die Beseitigung der Benachteiligung, von der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Dienstgeberin, von öffentlichen Förderungen und von der seit Inkrafttreten des Gesetzes vergangenen Zeit ab. Durch zumutbare Maßnahmen ist zumindest eine maßgebliche Verbesserung im Sinne einer **größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung** zu bewirken ([§ 7c Abs. 5 und 6 BEinstG](#), Kurzfassung).

Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird ([§ 7b \(5\) BEinstG](#)), oder wenn eine Person zur Diskriminierung angewiesen wird ([§ 7c \(8\) BEinstG](#)).

Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit ihrer Behinderung **belästigt** wird – durch den Dienstgeber selbst, durch Dritte im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis, oder wenn der Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, bei einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen ([§ 7d BEinstG](#)). Belästigung ist ein unerwünschtes Verhalten, das die Würde der Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld schafft. Wer belästigt wurde, hat Anspruch auf Schadenersatz – neben dem Vermögensschaden mindestens € 1.000 für die persönliche Beeinträchtigung; auch wer sich beschwert oder als Zeug:in aussagt, darf deshalb nicht benachteiligt werden ([§ 7i BEinstG](#)).

Jede Verletzung des Diskriminierungsverbotes des [§ 7b \(1\) BEinstG](#) durch einen Bediensteten des Bundes verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen ([§ 7b Abs. 6 BEinstG](#)).

Ist durch Diskriminierung ein Dienstverhältnis oder ein beruflicher Aufstieg nicht zustande gekommen, sieht das BEinstG finanzielle Ersatzansprüche vor ([§ 7e BEinstG](#)).

Bevor Ansprüche bei ordentlichen Gerichten geltend gemacht werden, muss ein Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice gemäß [§§ 14 ff Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz](#) durchgeführt werden.

Die betroffene Person muss den Diskriminierungstatbestand glaubhaft machen ([§ 7p BEinstG](#)).

Für Landeslehrer:innen treten an Stelle der Bundesbehörden landesgesetzliche Organe.

9.1.3.5. Behindertenvertrauenspersonen §§ 22 bis 25 BEinstG

[§ 22a Abs. 1 BEinstG](#) sieht vor, dass in einem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf begünstigte Behinderte beschäftigt sind, „Behindertenvertrauenspersonen (Stellvertreter)“ als Organ zu wählen sind. Für den öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden) gilt § 22a nach [§ 22b BEinstG](#) „unter Zugrundelegung der gesetzlichen Vorschriften über die Personalvertretung“ – mit einer **Funktionsdauer von fünf Jahren**.

Dauernd beschäftigte begünstigte Behinderte	Zu wählen
mindestens 5	1 Behindertenvertrauensperson (BVP) + 1 Stellvertreter:in
mindestens 15	1 BVP + 2 Stellvertreter:innen
mindestens 40	1 BVP + 3 Stellvertreter:innen

Die Stellvertreter:innen können im Auftrag der BVP deren Aufgaben auch bei Anwesenheit der BVP wahrnehmen.

Die Wahl der BVP und der Stellvertreter:innen findet gemeinsam mit der Personalvertretungswahl statt. Die BVP nimmt die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigt Behinderten wahr.

Aufgaben/Rechte der BVP:

- Kontrolle der Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis begünstigt Behinderter gelten
- auf die Anwendung des BEinstG hinwirken
- wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat und dem Betriebsinhaber (also Personalvertretung und Schulleitung) mitteilen und auf deren Beseitigung hinwirken
- Vorschlagsrecht in Fragen der Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung, beruflicher und medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen, Hinweisen auf die besonderen Bedürfnisse
- Teilnahme an allen Sitzungen des Betriebsrates (also PV) mit beratender Stimme
- Der Betriebsinhaber (-> Schulleitung) ist verpflichtet, mit der BVP zu beraten
- Recht auf Auskunft über Daten des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsunfälle und Krankmeldungen länger als 6 Wochen
- Räumlichkeiten, Kanzlei-, Geschäfts- und Sacherfordernisse müssen der BVP unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.

9.1.3.6. Barrierefreiheitsbeauftragte

Alle Bundesministerien sowie ihre nachgeordneten Dienststellen haben Barrierefreiheitsbeauftragte einzurichten ([§ 22c BEinstG](#)). Bedienstete werden für die Funktionsdauer von fünf Jahren dazu bestellt. [§ 22e BEinstG](#).

Diese haben sich mit der Barrierefreiheit für Bedienstete und externe Personen zu befassen, Missstände aufzuzeigen und Veränderungsvorschläge einzubringen, sich regelmäßig mit Behindertenvertrauenspersonen auszutauschen, mit Behindertenorganisationen zusammenzuarbeiten und sich für Barrierefreiheit (z. B. im baulichen Bereich, IT, Ausstattung von Arbeitsplätzen, in Planung und Organisation von Veranstaltungen) einzusetzen [§ 22d BEinstG](#).

Diese Tätigkeit ist ehrenamtlich neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes durchzuführen, es ist jedoch die notwendige Zeit für die Erfüllung der Aufgaben sowie Aus- und Fortbildung zu gewähren. [§ 22f BEinstG](#)

9.1.4. Leitfäden & Infos

- **ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund):** praxisnahe Infos und Broschüren für Behindertenvertrauenspersonen
- **Arbeiterkammer:** rechtliche [Informationen](#) und Unterstützung, z. B. Schulungen oder Beratungen
- **Sozialministeriumservice:** zuständig für Fragen rund um begünstigte Behinderte und deren Vertretung
- **ÖZIV Bundesverband** für Menschen mit Behinderung
- **NEBA** – Netzwerk Berufliche Assistenz
- **KOBV** – Servicestelle für Behindertenvertrauenspersonen; Dachverband der KOBV-Landesverbände
- **fit2work** – das Programm für eine gesunde Arbeitswelt (z. B. auch bei Wiedereingliederungsteilzeit, siehe 5.4.3)

9.1.5. Dienstrechtliche Besonderheiten für Lehrkräfte mit Behinderung

Begünstigung oder Behindertenpass? – zwei verschiedene Dinge

- **Begünstigte:r Behinderte:r** ist, wer einen Grad der Behinderung (GdB) von **mindestens 50 %** hat und die übrigen Voraussetzungen erfüllt ([§ 2 BEinstG](#)). Nachweis ist ein Bescheid; liegt keiner vor, stellt das Sozialministeriumservice die Begünstigung auf Antrag fest ([§ 14 BEinstG](#)). Die Begünstigung wirkt frühestens ab dem **Tag des Einlangens des Antrags** – daher rechtzeitig beantragen!
- Der **Behindertenpass** ([§ 40 BBG](#)) wird ebenfalls ab einem GdB von 50 % ausgestellt, ist aber laut [§ 14 Abs. 1 BEinstG](#) **kein Nachweis** für die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten. Wer Kündigungsschutz & Co. will, braucht den **Feststellungsbescheid** nach [§ 14 BEinstG](#).

Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe

Alle Dienstgeber:innen mit 25 oder mehr Dienstnehmer:innen müssen auf je 25 Dienstnehmer:innen mindestens eine:n begünstigte:n Behinderte:n beschäftigen ([§ 1 BEinstG](#)) – die Möglichkeit, diese Quote per Verordnung zu senken, gilt für Bund, Länder und Gemeinden ausdrücklich nicht. Für jede nicht besetzte Pflichtstelle ist eine **Ausgleichstaxe** zu zahlen ([§ 9 BEinstG](#)); 2026 beträgt sie monatlich (BGBl. II Nr. 280/2025):

Dienstgeber:in mit	Ausgleichstaxe 2026 pro Monat und nicht besetzter Pflichtstelle
25 bis 99 Dienstnehmer:innen	344 €
100 bis 399 Dienstnehmer:innen	485 €

Dienstgeber:in mit	Ausgleichstaxe 2026 pro Monat und nicht besetzter Pflichtstelle
400 oder mehr Dienstnehmer:innen	512 €

Für Lehrkräfte heißt das: Jede:r begünstigte Behinderte „zählt“ für die Dienstgeberin. Es lohnt sich also für beide Seiten, die Begünstigung feststellen zu lassen.

Angemessene Vorkehrungen und Arbeitsplatzadaptierung

- Dienstgeber:innen müssen die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen setzen, um Menschen mit Behinderung den **Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung des Berufs, den beruflichen Aufstieg und Aus- und Weiterbildung** zu ermöglichen – außer dies wäre eine unverhältnismäßige Belastung ([§ 6 Abs. 1a BEinstG](#)). Das gilt schon bei der **Aufnahme** (z. B. barrierefreies Hearing, Hilfsmittel beim Aufnahmeverfahren) und betrifft im Schulalltag etwa Stundenplangestaltung (Raumwechsel, Stockwerke), Klassenzuteilung, Supplierungen, Aufsichten, technische Hilfsmittel und Erreichbarkeit der Räume.
- Werden zumutbare Maßnahmen verweigert, kann das eine **Diskriminierung** sein ([§ 7c Abs. 5 und 6 BEinstG](#)) – vor einer Klage ist das Schlichtungsverfahren beim Sozialministeriumservice zu durchlaufen ([§ 14 BGStG](#)).
- Förderungen** des Sozialministeriumservice (Lohnkostenzuschüsse, Arbeitsplatzadaptierung) sind für den Bund und die Länder als Dienstgeber laut „Richtlinie Arbeit und Ausbildung“ (in Kraft seit 1.1.2022) **grundsätzlich ausgeschlossen**. Ausnahme: Bedienstete mit einem GdB von **mindestens 70 %** oder einer schweren, nicht durch Seh- oder Hörbehelfe ausgleichbaren **Sinnesbehinderung** können individuelle Förderungen für die unmittelbar behinderungsbedingten Kosten erhalten. Beratung: Landesstelle des Sozialministeriumservice bzw. [NEBA](#) (Arbeitsassistent:in).

Zusatzurlaub – gilt nicht für Lehrkräfte

Für Beamt:innen und Vertragsbedienstete in der Verwaltung erhöht sich der Erholungsurlaub bei Behinderung um 16 Stunden, ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 40 % um 32 Stunden, ab 50 % um 40 Stunden; Blinde erhalten mindestens 40 Stunden mehr ([§ 72 BDG](#), [§ 27b VBG](#)). **Für Lehrer:innen sind die §§ 64 bis 72 BDG jedoch nicht anzuwenden** – an die Stelle des Erholungsurlaubs treten die Schulferien ([§ 219 Abs. 5 BDG](#)). Für Vertragslehrpersonen gilt im Ergebnis dasselbe. Lehrkräfte mit Behinderung haben daher **keinen Anspruch auf Zusatzurlaub**; Entlastung ist nur über Vorkehrungen nach § 6 Abs. 1a BEinstG, Sonderurlaub oder Teilbeschäftigung möglich.

Steuerliche Freibeträge

Ab einem GdB von 25 % steht ein pauschaler Freibetrag als außergewöhnliche Belastung (ohne Selbstbehalt) zu ([§ 35 Abs. 3 EStG](#)). Den GdB bescheinigt in der Regel das Sozialministeriumservice (Behindertenpass oder Bescheid, [§ 35 Abs. 2 EStG](#)).

Grad der Behinderung	Freibetrag pro Jahr
25 bis 34 %	124 €
35 bis 44 %	164 €
45 bis 54 %	401 €
55 bis 64 %	486 €
65 bis 74 %	599 €
75 bis 84 %	718 €
85 bis 94 %	837 €
ab 95 %	1.198 €

- Bei ganzjährigem Pflegegeldbezug entfällt der Pauschalbetrag; tatsächliche Mehrkosten können aber geltend gemacht werden.
- Zusätzlich möglich: **190 € pro Monat** für ein Kfz bei Unzumutbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. Eintrag im Behindertenpass, § 29b-StVO-Ausweis) bzw. Taxikosten bis 153 € pro Monat; Pauschalen für Diätverpflegung (42 €, 51 € oder 70 € pro Monat); Kosten für Hilfsmittel und Heilbehandlung.
- Geltend machen über die **Arbeitnehmer:innenveranlagung** (FinanzOnline bzw. Beilage L 1ab). Quelle: [AK Wien – Belastungen aufgrund von Behinderung](#)

Kündigungsschutz – wer profitiert?

Der erhöhte Kündigungsschutz ([§ 8 BEinstG](#), siehe 9.1.3.1) ist vor allem für **Vertragslehrpersonen** relevant. Pragmatisierte Lehrer:innen sind ohnehin unkündbar; für sie zählen v. a. Diskriminierungsschutz, Vorkehrungen und die Rolle der BVP.

Krankheit, Wiedereingliederung, Ruhestand

- Krankenstand und Entgeltfortzahlung: siehe Kapitel 5.4.
- **Wiedereingliederungsteilzeit** nach mindestens sechswöchigem Krankenstand ([§ 50f BDG](#), [§ 20c VBG](#)): siehe 5.4.3. Beratung: [fit2work](#).
- Die BVP der Schule (bzw. die Zentral-BVP) und die Personalvertretung frühzeitig einbinden!

9.2. Umgang mit Schüler:innen mit erhöhtem Bedarf

9.2.1. Teilleistungsschwächen/-störungen

Die **Teilleistungsschwächen** Legasthenie und Dyskalkulie stellen keine Behinderungen dar und bilden daher keine Grundlage für einen Sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF). ([Website BMB, Teilleistungsschwächen](#)). Die WHO (ICD-11) unterscheidet unter 6A03 Lernentwicklungsstörungen im Kapitel „Neuronale Entwicklungsstörungen“:

- mit Lesebeeinträchtigung
- mit Beeinträchtigung im schriftlichen Ausdruck
- mit Beeinträchtigung in Mathematik
- mit anderer spezifizierter Beeinträchtigung des Lernens
- nicht näher bezeichnete Lernentwicklungsstörung

[ICD-11-Schlüsseltafel \(Übersicht von Stephan Kälin, PDF\)](#)

9.2.1.1. Legasthenie – Lese-/Rechtschreibstörung – Dyslexie

LSR-Schwierigkeiten: Schwierigkeiten im Erwerb des Lesens und Rechtschreibens unabhängig von der Ausprägung und/oder Schulstufe/Schulform. **LSR-Schwäche** bezeichnet Schüler:innen, die einer gezielten Förderung bedürfen, ein Gutachten ist nicht zwingend notwendig, die Rahmenbedingungen sind für alle Schüler:innen gleich. Bei einer **LSR-Störung** liegt ein klinisch-psychologisches Gutachten mit der Diagnose LSR-Störung vor. Hier muss der Einsatz von Hilfsmitteln als Einzellösung gewährleistet sein. (vgl. Mag. Veronika Kerschbaumer, [Häufig gestellten Fragen/FAQ](#) im Webinar zu den Leitgedanken für den Umgang mit Lese-/ Rechtschreibstörung und Lese-/ Rechtschreibschwäche am Schulstandort)

Allgemeine Fördermaßnahmen und Leistungsbeurteilung für Schüler:innen mit **LSR-Schwäche** sind im [Rundschreiben Nr. 2021-24 – Rundschreibendatenbank des BMBWF](#) geregelt.

[Rundschreiben Nr. 11/2021 – Angemessene Vorkehrungen bei abschließenden Prüfungen](#) (siehe 9.2.3)

9.2.1.2. Dyskalkulie

Begriffe: Rechenschwäche – Dyskalkulie – Rechenstörung Handreichung der Schulpsychologie

[Wann ist eine psychologische Abklärung sinnvoll?](#) Aus der Sicht der Schulpsychologie

[Rundschreiben Nr. 2017-27 – Rundschreibendatenbank des BMBWF](#)

9.2.2. Sonderpädagogischer Förderbedarf (SPF)

Wenn ein Kind wegen einer Behinderung dem Unterricht ohne sonderpädagogische Förderung nicht folgen kann, stellt die Bildungsdirektion den Förderbedarf mit Bescheid fest. Den Antrag können die Erziehungsberechtigten stellen; die Bildungsdirektion kann das Verfahren auch von Amts wegen – etwa auf Anregung der Schulleitung – einleiten ([BMB „Sonderpädagogischer Förderbedarf“](#)). Im Bescheid wird festgelegt, nach welchem Lehrplan die Schülerin bzw. der Schüler zu unterrichten ist (regulärer Lehrplan oder Zuordnung eines anderen Lehrplans); Details zum Verfahren siehe 9.2.4.

Weiterführende Links:

- [Österreichischer Behindertenrat](#)
- [Sonderschule und inklusiver Unterricht](#) – [bmb.gv.at](#)
- [Sonderschule oder inklusiver Unterricht](#) – [oesterreich.gv.at](#)
- [Sonderpädagogischer Förderbedarf \(SPF\) – Bildungsdirektion Salzburg](#)
- [Wann bekommt ein Kind SPF? – Bildungsberatung Steiermark](#)
- [Sonderpädagogischer Förderbedarf – Bildungsdirektion Oberösterreich](#)
- [Sonderpädagogischer Förderbedarf – Bildungsdirektion Tirol](#)

9.2.3. Nachteilsausgleich bei Leistungsfeststellungen

Rechtsgrundlagen im Unterricht

- **§ 18 Abs. 6 SchUG:** Schüler:innen, die wegen einer **körperlichen Behinderung** eine entsprechende Leistung nicht erbringen können oder durch die Leistungsfeststellung gesundheitlich gefährdet wären, sind entsprechend den Forderungen des Lehrplans „unter Bedachtnahme auf den wegen der körperlichen Behinderung bzw. gesundheitlichen Gefährdung erreichbaren Stand des Unterrichtserfolges“ zu beurteilen, **soweit die Bildungs- und Lehraufgabe des Unterrichtsgegenstandes grundsätzlich erreicht wird.**
- **§ 2 Abs. 4 LBVO:** Eine Leistungsfeststellung entfällt, soweit feststeht, dass die Schülerin/der Schüler wegen einer körperlichen Behinderung eine entsprechende Leistung nicht erbringen kann oder gesundheitlich gefährdet wäre. Nach **§ 2 Abs. 3 LBVO** ist die Form der Leistungsfeststellung u. a. dem Alter und Bildungsstand anzupassen – hier liegt der Spielraum für angepasste Formen (z. B. mündlich statt schriftlich, größere Schrift, Computer).
- **Grundprinzip:** Die **Form** der Leistungserbringung darf angepasst werden (Nachteilsausgleich), das **Anforderungsniveau** (die Bildungs- und Lehraufgabe) grundsätzlich nicht. Wer das Lehrplanziel wegen der Behinderung nicht erreichen kann, braucht ggf. einen SPF mit anderem Lehrplan (siehe 9.2.4).
- Schüler:innen mit SPF werden nach dem im Bescheid zugeordneten Lehrplan beurteilt.

Abschließende Prüfungen (Reife-, Reife- und Diplom-, Abschlussprüfung)

- **§ 3 Abs. 4 Prüfungsordnung AHS:** Bei Beeinträchtigung durch eine **Körper- oder Sinnesbehinderung** legt die/der **Vorsitzende der Prüfungskommission** Vorkehrungen für Organisation und Durchführung fest, damit die Prüfung möglichst barrierefrei abgelegt werden kann – **ohne dass die geforderte Leistung verändert wird.** Die Schulleitung hat die nötigen Maßnahmen zu treffen. Gleichartige Bestimmungen gibt es in den Prüfungsordnungen BMHS, AHS-B und Kollegs.
- **§ 37 Abs. 3a SchUG:** Ob und inwieweit die Aufgaben **standardisierter Klausurprüfungen** für Kandidat:innen mit Körper- oder Sinnesbehinderung abgeändert werden, legt die Bundesministerin/der Bundesminister per Verordnung fest.
- Praxisleitfaden: **Rundschreiben Nr. 11/2021 „Angemessene Vorkehrungen für Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten im Rahmen abschließender Prüfungen“** (gilt unbefristet, auch für BRP und Externist:innen). Mögliche Vorkehrungen laut Rundschreiben:
- **Zeit:** verlängerte Arbeits- bzw. Vorbereitungszeit, individuelle Pausen, zusätzliche Essenszeiten
- **Raum und Personen:** eigener Raum, technische Betreuungsperson, Assistenz, Gebärdensprachdolmetsch
- **Hilfsmittel:** Textverarbeitung, Rechtschreibprüfung, elektronische Wörterbücher, Sprachausgabe, Braillezeile, Eyetracking, Vergrößerungshilfen
- **Aufgabenformat:** barrierefreie PDF/RTF-Dateien, Vergrößerung, taktile Grafiken – technisch angepasst, **inhaltlich unverändert.** Die adaptierten Aufgaben müssen **im Rahmen der regulären Bestellfristen** angefordert werden!
- **Hörverstehen:** Pausieren, zusätzliche Hörphasen; in begründeten Fällen (z. B. Gehörlosigkeit) auf Antrag Entfall mit schulärztlichem Gutachten
- **LRS:** Zeitverlängerung, Computer, Anpassungen beim Hörverstehen; bei **Dyskalkulie** sieht das Rundschreiben **keine** Änderung der Prüfungsbedingungen vor.
- Ein (fach-)ärztliches Gutachten ist nur nötig, wenn die Beeinträchtigung nicht schon während der Schullaufbahn bekannt war und berücksichtigt wurde.

Tipp für die Praxis: Vorkehrungen, die während der Schulzeit gewährt wurden, dokumentieren (Klassenbuch, Konferenzprotokoll) – das erleichtert die Festlegung bei der Reifeprüfung.

9.2.4. Verfahren zur Feststellung des SPF

Voraussetzung (§ 8 Abs. 1 SchPflG): Ein Kind kann infolge einer **Behinderung** (nicht nur vorübergehende – länger als voraussichtlich sechs Monate dauernde – körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen) dem Unterricht in der Volksschule, Mittelschule oder Polytechnischen Schule ohne sonderpädagogische Förderung nicht folgen. Teilleistungsschwächen (Legasthenie, Dyskalkulie) begründen keinen SPF (siehe 9.2.1).

Ablauf

- **Einleitung:** auf Antrag (meist der Erziehungsberechtigten) oder **von Amts wegen** durch die Bildungsdirektion. Hat die Schule den Verdacht auf eine Behinderung, muss die Schulleitung umgehend die Bildungsdirektion kontaktieren. Vorher sollen alle schulischen Maßnahmen ausgeschöpft werden (Differenzierung, Förderunterricht, Beratung durch Diversitätsmanagement oder Schulpsychologie). Anträge, die **bis 1. März** einlangen, werden für das folgende Schuljahr berücksichtigt (Quelle: **BMB – Sonderschule und inklusiver Unterricht**).

- **Verfahren:** Seit dem Bildungsreformgesetz 2017 gilt das **AVG**. Die Bildungsdirektion entscheidet, ob und welche Gutachten eingeholt werden (pädagogische, schul- bzw. amtsärztliche, psychologische oder sonstige). Eltern können eigene Befunde vorlegen.
- **Beobachtung:** Mit Antrag oder Zustimmung der Eltern kann das Kind bis zu **fünf Monate** zur Beobachtung in eine Volksschule, Mittelschule oder Sonderschule aufgenommen werden ([§ 8 Abs. 2 SchPflG](#)).
- **Bescheid der Bildungsdirektion:** stellt den SPF fest, nennt die geeignete Sonderschule oder – auf Verlangen der Eltern – die geeignete allgemeine Schule und legt fest, ob und in welchem Ausmaß nach dem **Lehrplan der Sonderschule oder einer anderen Schulart** unterrichtet wird. Der Lehrplan kann auch nur für einzelne Gegenstände abweichen.
- **Rechtsmittel:** Beschwerde an das **Bundesverwaltungsgericht** (die Rechtsmittelfrist steht im Bescheid).
- **Aufhebung/Änderung** ([§ 8 Abs. 3 und 3a SchPflG](#)): Kann das Kind dem Regellehrplan folgen, ist der SPF aufzuheben bzw. die Lehrplanzuordnung anzupassen. Bei Körper- oder Sinnesbehinderung ist der SPF aufzuheben, wenn die Schülerin/der Schüler nach Erfüllung der allgemeinen Aufnahmuvoraussetzungen in eine Sekundarschule aufgenommen wird (außer Sonderschule). Lehrkräfte, die merken, dass ein Kind dem Regellehrplan (wieder) folgen kann, sollen eine Überprüfung anregen.

Wahlrecht der Eltern ([§ 8a SchPflG](#))

- Kinder mit SPF sind berechtigt, die Schulpflicht in einer **Sonderschule/Sonderschulklasse** oder in einer den Förderbedarf erfüllenden **allgemeinen Schule** (Volksschule, Mittelschule, Polytechnische Schule, AHS-Unterstufe, einjährige Fachschule für wirtschaftliche Berufe) zu erfüllen – sofern die Schule existiert und der Schulweg zumutbar ist.
- Die Bildungsdirektion muss die Eltern beraten und, wenn sie eine allgemeine Schule wünschen, die nächstgelegene geeignete Schule nennen bzw. Maßnahmen setzen, um den Besuch zu ermöglichen.

Freiwilliges 11. und 12. Schuljahr

Schüler:innen mit SPF sind „mit Zustimmung des Schulerhalters und mit Bewilligung der zuständigen Schulbehörde“ berechtigt, eine Sonderschule oder allgemeine Schule **zwei Jahre länger** zu besuchen ([§ 32 Abs. 2 SchUG](#)). Ein **Rechtsanspruch** besteht derzeit nicht. Die Regierung plant laut Ministerratsbeschluss einen Rechtsanspruch auf das 11. und 12. Schuljahr ab dem Schuljahr **2027/28** (25 Mio. € Offensivmittel im Regierungsprogramm; [ORF, 5.4.2026](#)). Stand 11.10.2026 ist das noch **nicht Gesetz** – auch die ab 1.9.2027 geltende Fassung des § 32 Abs. 2 SchUG sieht weiterhin Zustimmung und Bewilligung vor.

FIDS und Diversitätsmanagement

Seit 1.1.2019 ist die Expertise für Fördermaßnahmen im **Fachbereich Inklusion, Diversität und Sonderpädagogik (FIDS)** der Bildungsdirektionen gebündelt; er hat die pädagogischen Aufgaben der früheren Zentren für Inklusiv- und Sonderpädagogik (ZIS, vormals SPZ) übernommen (Anfragebeantwortung [2124/AB XXVI. GP](#)). Erste Ansprechpersonen für Schulen und Eltern sind die **Diversitätsmanager:innen** in den Bildungsregionen. Für Koordinator:innen im Fachbereich Inklusion, Diversität und Sonderpädagogik gibt es eine eigene Zulage ([§ 46f VBG](#), [§ 21b LVG](#)).

Reform in Vorbereitung

Das Bildungsministerium hat im Frühjahr 2026 mit Vorarbeiten für eine Reform der Sonderpädagogik begonnen: Rechtsanspruch auf zusätzliche Schuljahre, neues SPF-Konzept (vereinfachte Feststellung), Änderungen in der Lehrer:innenbildung, einheitliche Schulassistenten, multiprofessionelle Teams ([ORF, 5.4.2026](#)). Ein Gesetzesentwurf lag bei Redaktionsschluss (11.10.2026) nicht vor.

9.2.5. Unterstützung im Schulalltag

Persönliche Assistenz, Schulassistent, Dolmetsch (Bundesschulen)

Für Bundesschulen regelt der Erlass des BMBWF vom 17.9.2023, GZ 2023-0.480.776 („Unterstützung für Schülerinnen und Schüler mit einer Behinderung in Bildungseinrichtungen des Bundes“, ersetzt Rundschreiben 22/2021) die Unterstützung. [Quelle: Erlass-Abdruck bei BIZEPS](#)

Leistung	Hauptzielgruppe	Antrag
Persönliche Assistenz	Körperbehinderung, schwere Sehbehinderung/Blindheit (mit Pflegegeldstufe oder fachärztlich/klinisch-psychologisch begründet)	Eltern über die Assistenzservicestelle des Bundeslands an die Bildungsdirektion
Schulassistent	v. a. Autismus-Spektrum-Störung	Schule an die Bildungsdirektion (Formblatt M); anfangs 8 Wochenstunden, mehr bei Begründung

Leistung	Hauptzielgruppe	Antrag
Gebärdensprach- /Schriftdolmetsch	gehörlose und schwerhörige Schüler:innen	an die Bildungsdirektion

- Unterstützung gibt es nur, wenn sie **unbedingt nötig** ist; technische Hilfsmittel haben Vorrang. Sie umfasst Unterricht, Pausen, Nachmittagsbetreuung, ggf. Schulweg, Schulveranstaltungen und Pflichtpraktika.
- Assistent:innen leisten **keine pädagogische Arbeit** und ersetzen keine Lehrperson (kein Nacherklären von Stoff); die **Aufsichtspflicht bleibt bei den Lehrer:innen**.
- Für Zentrallehranstalten geht der Antrag an das Ministerium. **Pflichtschulen** (VS, MS, PTS, Sonderschulen) sind nicht erfasst – hier sind **Länder bzw. Gemeinden** als Schulerhalter zuständig (unterschiedliche landesrechtliche Regelungen).

Sonderpädagogische Unterstützung im Unterricht

- Lehrpersonen in der Spezialfunktion **Sonder- und Heilpädagogik** erhalten eine Dienstzulage; bei Verwendung nur mit einem Teil der Unterrichtsverpflichtung gebührt sie anteilig ([§ 46a Abs. 12 VBG](#)).
- **Inklusiver Unterricht** an VS, MS, AHS-Unterstufe, PTS und einjähriger Fachschule für wirtschaftliche Berufe auf Grundlage eines **individuellen Förderplans**; zusätzliche Lehrpersonen mit sonderpädagogischer Qualifikation arbeiten im Team (Integrations-/Inklusionsklassen) oder **mobil** (beratend für Klassenlehrer:innen oder direkt mit dem Kind; „Stützlehrer:innen“).
- **Ressourcen:** Laut Medienberichten haben rund 31.400 Schüler:innen einen SPF; der Finanzausgleich finanziert zusätzliche Ressourcen aber nur für **2,7 %** der Pflichtschüler:innen ([news.at-Bericht](#)). Fehlende Stunden sind daher ein Dauerthema für Personalvertretung und Schulleitung.
- **Schulpsychologie** (bei der Bildungsdirektion) berät bei Lern-, Verhaltens- und Entwicklungsfragen und im SPF-Vorfeld: [Schulpsychologie](#).

Medikamentengabe und ärztliche Tätigkeiten

- Lehrpersonen dürfen einzelne, ihnen von einer Ärztin/einem Arzt übertragene Tätigkeiten ([§ 50a ÄrzteG 1998](#)) bei Schüler:innen durchführen; das gilt dann als **Ausübung der Dienstpflichten** ([§ 66b SchUG](#)).
- Die Übernahme ist **freiwillig** und darf **nicht angeordnet** werden. Erforderlich ist die Einwilligung der entscheidungsfähigen Schülerin/des Schülers bzw. der Erziehungsberechtigten.
- Übertragen kann **nur eine Ärztin/ein Arzt** (auch Schulärzt:in), nicht die Eltern. Die Ärztin/der Arzt muss anleiten und sich von der Fähigkeit der Lehrperson überzeugen; die Lehrperson trägt die Durchführungsverantwortung.
- **Haftung:** Weil die Tätigkeit zur Dienstpflicht wird, haftet gegenüber Geschädigten die Republik nach dem **Amtshaftungsgesetz** (Regress siehe Kapitel 6.4). Wer etwas übernimmt, das er/sie nicht sorgfältig ausführen kann, handelt aber fahrlässig („Übernahmefahrlässigkeit“).
- Ohne Übertragung sind nur Laientätigkeiten erlaubt – und im **Notfall** besteht Hilfeleistungspflicht (bloßes Rufen der Rettung reicht nicht, wenn mehr zumutbar ist). Notfallmedikamente nur der Person verabreichen, für die sie bestimmt sind; danach Rettung/Ärztin verständigen.
- Vorlagen: „Vereinbarung Medikamentenverabreichung“ und „Vereinbarung ärztliche Tätigkeit“ im Rundschreiben Nr. 13/2019 „Medizinische Laientätigkeiten, Übertragung ärztlicher Tätigkeiten an Lehrpersonen, Verhalten im Notfall“ (28.8.2019; [Abdruck bei der ÖDG](#)).

Praxis-Tipp für Lehrkräfte: Nichts übernehmen ohne schriftliche Vereinbarung und ärztliche Einschulung; im Zweifel ablehnen – eine Anordnung durch Vorgesetzte ist unzulässig.

Anhänge: Gehaltstabellen, Prüfungstaxen, Gesetze und Lehrverpflichtungsgruppen

Anhang 1 – Gehaltstabellen 2022 bis 2026

Gehälter ab 1.7.2026 (+3,3 %, Dienstrechts-Novelle 2025, BGBl. I Nr. 100/2025)

Vom 1.1. bis 30.6.2026 gelten unverändert die Werte ab 1.1.2025 (siehe Tabelle 2025 unten). Ab 1.7.2026 steigen alle Gehälter und Zulagen um 3,3 % (gilt bis 31.7.2027); ab 1.8.2027 sind durchschnittlich +1 % und ab 1.9.2028 weitere durchschnittlich +1 % vereinbart. Referenzbetrag (§ 3 Abs. 4 GehG) ab 1.7.2026: € 3.522,35. Alle Beträge in Euro, monatlich brutto, ohne Gewähr.

Pragmatisierte Lehrpersonen – Gehalt nach [§ 55 GehG](#) ab 1.7.2026

Gehaltsstufe	L 3	L 2b 1	L 2a 1	L 2a 2	L 1	L PH
1	2.391,4	2.605,2	2.860,3	3.038,8	3.405,6	3.540,4
2	2.420,3	2.644,3	2.932,2	3.124,6	3.527,6	3.613,5
3	2.448,2	2.685,0	3.008,5	3.210,7	3.711,2	3.901,6
4	2.479,5	2.726,8	3.109,0	3.317,0	3.973,3	4.191,3
5	2.517,3	2.823,7	3.270,9	3.498,8	4.237,0	4.480,6
6	2.581,6	2.939,9	3.438,7	3.705,3	4.502,1	4.771,7
7	2.660,0	3.064,3	3.610,6	3.920,2	4.766,0	5.064,4
8	2.742,5	3.194,8	3.801,4	4.159,5	5.031,1	5.356,6
9	2.830,1	3.322,3	3.993,3	4.397,8	5.297,7	5.649,0
10	2.920,5	3.452,8	4.182,5	4.637,1	5.564,6	5.940,4
11	3.015,5	3.617,9	4.373,4	4.876,3	5.829,6	6.234,1
12	3.114,6	3.794,2	4.563,9	5.117,3	6.094,9	6.524,9
13	3.213,5	3.970,4	4.756,1	5.359,6	6.361,6	6.817,3
14	3.333,8	4.146,7	4.942,3	5.593,3	6.626,8	7.134,1
15	3.470,2	4.310,3	5.114,4	5.811,1	6.920,7	7.521,3
16	3.607,8	4.470,7	5.247,8	5.978,9	7.195,9	7.911,1
17	3.676,8	4.512,2	–	–	–	8.203,7

Dienstalterszulage ([§ 56 GehG](#)): nach 4 Jahren in der höchsten Gehaltsstufe 1,5 Vorrückungsbeträge (in dieser Tabelle nicht eigens ausgewiesen).

Vertragslehrpersonen altes Dienstrecht, Entlohnungsschema I L – [§ 90e VBG](#) ab 1.7.2026

Entlohnungsstufe	I ph	I 1	I 2a 2	I 2a 1	I 2b 1	I 3
1	3.688,1	3.475,6	3.162,0	2.963,6	2.685,0	2.442,3
2	3.762,5	3.584,9	3.252,4	3.044,5	2.727,9	2.475,7
3	4.063,6	3.733,9	3.339,7	3.127,5	2.772,8	2.508,5
4	4.364,6	3.989,0	3.451,6	3.230,8	2.819,7	2.542,3
5	4.667,4	4.255,7	3.640,9	3.399,8	2.921,6	2.588,1
6	4.969,7	4.519,6	3.855,8	3.573,3	3.053,0	2.657,5
7	5.274,7	4.778,9	4.081,1	3.753,9	3.189,4	2.743,8
8	5.580,4	5.047,1	4.328,8	3.950,3	3.322,3	2.835,3
9	5.884,2	5.315,0	4.578,4	4.149,4	3.457,1	2.930,7
10	6.191,0	5.564,6	4.830,6	4.351,9	3.593,6	3.030,2
11	6.499,0	5.829,6	5.082,9	4.551,0	3.763,8	3.134,5
12	6.805,8	6.094,9	5.335,2	4.753,1	3.949,0	3.237,9
13	7.111,2	6.361,6	5.587,4	4.955,1	4.134,0	3.344,0
14	7.448,1	6.625,2	5.832,5	5.151,7	4.317,2	3.468,8
15	7.871,3	6.903,3	6.060,7	5.330,9	4.488,0	3.612,1
16	8.278,3	7.155,9	6.301,3	5.520,2	4.655,7	3.755,2
17	8.683,8	7.280,6	6.545,0	5.715,2	4.836,3	3.896,0
18	8.987,6	7.658,6	6.719,8	5.852,9	5.008,4	4.039,2

Entlohnungsstufe	I ph	I 1	I 2a 2	I 2a 1	I 2b 1	I 3
19	–	–	–	–	5.048,5	4.111,0

Neues Dienstrecht, Entlohnungsschema pd – [§ 46 VBG](#) ab 1.7.2026

Stufe	ab 1.7.2026	1.1.2025–30.6.2026	Verweildauer
1	3.636,40	3.520,20	3,5–8,5 Jahre
2	4.138,20	4.006,00	5 Jahre
3	4.641,20	4.492,90	5 Jahre
4	5.144,30	4.980,00	6 Jahre
5	5.647,60	5.467,20	6 Jahre
6	6.150,90	5.954,40	6 Jahre
7	6.461,60	6.255,20	bis zur Pension

Wichtige Zulagen ab 1.7.2026: Klassenvorstand ([§ 61a GehG](#)) L 1: 274,4 €, übrige: 241,2 €; Klassenführung APS 124,3 €, BS 206,6 € ([§ 61c GehG](#)); Kustodiat LVG II ([§ 61b GehG](#)) 1 Wochenstunde: L 1/L PA 219,5 €, übrige 186,4 € (½ Wochenstunde: 109,8 € / 93,1 €); Einzelsupplierung L 1/pd 50,8 €, übrige 43,3 €; Fächervergütung pd ([§ 46e VBG](#)) A 46,2 €, B 18,8 €, C 35,9 €; Sommerschule 62,7 €/Stunde ([§ 63d GehG](#)); Mentoring ([§ 63 GehG](#)) 157,4 / 210,7 / 263,0 € für 1/2/3 Mentees.

Gehaltstabellen 2022 bis 2025 (ÖLI-UG)

Gehalt + Zulagen ab 1.1.2025 – [GehaltsTabLehr2025](#)

(pragmatisierte) Lehrer:innen §55 GehG							ÖLI-UG: Uns sind die Lehrer:innen aller Schultypen wichtig!					SchulQualManag.		Zulage										
in der Verwendungsgruppe							Referenzbetrag (1,0506xBezug A2 / Stufe 8 [3245,5]): 3.409,85 . Erhöhung 2025: Gehälter +3,5%, aber mind.82,4 €; Zulagen +3,5%					Stufe		Euro	Leitung Bildungs-region									
stufe	L 3	L 2b1	L 2a1	L 2a2	L 1	L PH	Vertragslehrer:innen III §90a VBG					Stufe		Euro										
							Entlohnungsgruppe		für jede Jahres- wochenstunde			II-L-Monatsgeh.												
							gruppe					f. volle LehrVpfl.												
1	2.315,0	2.522,0	2.768,9	2.941,7	3.296,8	3.427,3	62,59% d. Ref.Betr.	I ph	3.243,6	je WE	VS/NMS: 3160,2	f.22 Std: 2831,4	f.22 Std: 2514,6	f.22 Std: 2323,2	1	7.042,5	<5J: 1296,1							
2	2.343,0	2.559,8	2.838,5	3.024,8	3.414,9	3.498,1		I 1	2134,21						3557,0	2		7.927,7	>5J: 1540,9					
3	2.370,0	2.599,2	2.912,4	3.108,1	3.592,6	3.777,0		I 2a2	1.648,8						3160,2	3		8.678,4						
4	2.400,3	2.639,7	3.009,7	3.211,0	3.846,4	4.057,4		I 2a1	1.544,4						2831,4	Fachinspektor:innen neu								
5	2.436,9	2.733,5	3.166,4	3.387,0	4.101,6	4.337,5	+90,0 Zul.	I 2b1	1.371,6	f.22 Std: 2514,6	f.22 Std: 2323,2	Schulaufsichtsbeamt:innen												
6	2.499,1	2.846,0	3.328,8	3.586,9	4.358,3	4.619,3		I 3	1.267,2			Stufe												
7	2.575,0	2.966,4	3.495,3	3.795,0	4.613,7	4.902,6		Schul-Leiter:innen §57 GehG				Stufe		SI 1 / S 1	SI 2 / S 2									
8	2.654,9	3.092,7	3.680,0	4.026,6	4.870,4	5.185,5		Verw. gruppe				neu 1		8.394,0	7.042,5									
9	2.739,7	3.216,2	3.865,7	4.257,3	5.128,5	5.468,5	L PH	in den Gehaltsstufen			neu 2		9.173,7	7.927,7										
10	2.827,2	3.342,5	4.048,9	4.489,0	5.386,8	5.750,6		GSt 1-7			neu 3		10.163,2	8.678,4										
11	2.919,2	3.502,3	4.233,7	4.720,5	5.643,4	6.034,9		GSt 7-11			Schul-Leiter:innen													
12	3.015,1	3.673,0	4.418,1	4.953,8	5.900,2	6.316,5		GSt ab 11			§106 Abs.2 Z.9 LDG													
13	3.110,8	3.843,6	4.604,2	5.188,4	6.158,4	6.599,5	Vorrückung	II			Di			in den Gehaltsstufen 8 und 12 erfolgt die	Vorrückung im 7.Monat d.2.Jahres									
14	3.227,3	4.014,2	4.784,4	5.414,6	6.415,1	6.906,2		III			zu													
15	3.359,3	4.172,6	4.951,0	5.625,5	6.699,6	7.281,0		IV			gr			GSt 1-8	GSt 8-12	GSt ab 12								
16	3.492,5	4.327,9	5.080,2	5.787,9	6.966,0	7.658,4		V			I			800,0	854,4	907,5								
17	3.559,3	4.368,1	--	--	--	7.941,6	Vorrückung	I			II			745,2	796,8	846,1								
D1	3.660,0	4.548,5	5.144,4	5.870,5	7.101,8	8.084,0		II			III			613,9	655,9	696,6								
D2	3.760,7	4.607,2	5.340,2	6.116,5	7.507,2	8.512,1		III			IV			546,7	584,5	620,9								
*) ohne Gewähr (Dezimalstellen unsicher)								IV			V			367,7	391,4	416,8								
Erzieher:innenzulage §60a GehG							L 1			L 2a2			L 2b1			L 3								
Verwendungsgr.							1			2			3			4			5,0					
L 1							641,9			704,9			812,6			918,8			1.025,0					
L 2a							573,4			619,6			702,0			801,2			902,1					
L 2b							465,8			532,9			605,3			626,5			664,5					
L 3							409,8			429,2			468,6			510,4			553,6					
Bildung kostet! Ihre Finanzierung ist Aufgabe des Staates! ÖLI-UG: Gemeinsam sind wir stark!							Vorr. im 7.M.d.2.J.IL 2a1			GSt 1-9			GSt 9-11			GSt ab 11			f. L1-Lehr. an A+BHS			265,6		
Vertragslehrer:innen IL §90e VBG							Vorr. im 7.M.d.1.J.IL 2b1			GSt 1-8			GSt 8-12			GSt ab 12			f. andere an A+BHS			233,5		
Stufe							I ph			I 1			I 2a2			I 2a1			I 2b1			I 3		
1							3.570,3			3.364,6			3.061,0			2.868,9			2.599,2			2.364,3		
2							3.642,3			3.470,4			3.148,5			2.947,2			2.640,8			2.396,6		
3							3.933,8			3.614,6			3.233,0			3.027,6			2.684,2			2.428,4		
4							4.225,2			3.861,6			3.341,3			3.127,6			2.729,6			2.461,1		
5							4.518,3			4.119,7			3.524,6			3.291,2			2.828,3			2.505,4		
6							4.810,9			4.375,2			3.732,6			3.459,1			2.955,5			2.572,6		
7							5.106,2			4.626,2			3.950,7			3.634,0			3.087,5			2.656,1		
8							5.402,1			4.885,9			4.190,5			3.824,1			3.216,2			2.744,7		
9							5.696,2			5.145,2			4.432,1			4.016,8			3.346,7			2.837,1		
10							5.993,2			5.386,8			4.676,3			4.212,9			3.478,8			2.933,4		
11							6.291,4			5.643,4			4.920,5			4.405,6			3.643,6			3.034,4		
12							6.588,4			5.900,2			5.164,8			4.601,3			3.822,8			3.134,5		
13							6.884,0			6.158,4			5.408,9			4.796,8			4.001,9			3.237,2		
14							7.210,2			6.413,6			5.646,2			4.987,1			4.179,3			3.358,0		
15							7.619,8			6.682,8			5.867,1			5.160,6			4.344,6			3.496,7		
16							8.013,8			6.927,3			6.100,0			5.343,9			4.507,0			3.635,2		
17							8.406,4			7.048,0			6.335,9			5.532,6			4.681,8			3.771,5		
18							8.700,5			7.413,9			6.505,1			5.665,9			4.848,4			3.910,2		
19							--			--			--			--			4.887,2			3.979,7		
Neues Dienstrecht f. Lehrpersonen, pd-Schema §46 VBG							Stufe			Euro			Dauer			*) 3,5 wenn bei Einstieg schon Master o.Ä.								
1							3.520,3			3.585,5 J.			4,5 f. 240-ECTS-Bachelor,											
2							4.006,0			5 Jahre			5,5 f. 180-ECTS-Bachelor, sonst 8,5 Jahre											
3							4.492,9			5 Jahre			Fächerzulagen §46e Abs.2 VBG											
4							4.980,0			6 Jahre			18,2			LVPIGr.III ab 9.Schulst./BS								
5							5.467,2			6 Jahre			34,8			MS/PTS-Schularbeitsfächer								
6							5.954,4			6 Jahre			34,8			LVPIGr.I+II AHS-Unterstufe								
7							6.255,2			bis Pensi			44,7			LVPIGr.I+II BMHS/AHS-ObSt.								
https://www.oeli-ug.at																								

<https://www.oli-ug.at>

Gehalt + Zulagen ab 1.1.2024 – [GehaltsTabLehr2024](#)

(pragmatisierte) Lehrer*innen §55GG							ÖLI-UG: Uns sind die Lehrer*innen aller Schultypen wichtig!									
Gehalts- in der Verwendungsgruppe							Referenzbetrag (1,0506xBezug A2 / Stufe 8 [3135,8]): 3.294,44 . Erhöhung 2024: Gehälter +9,15%, aber mind.192 €; Zulagen +9,15%				SchulQualManag.		Zulage Leitung Bildungs-region			
stuf	L 3	L 2b1	L 2a1	L 2a2	L 1	L PH	Vertragslehrer*innen IIL §90o VBG			IL-L-Mo-natsgeh. f.volle LehrVpfl.		Stufe	Euro	Stufe	FI 1	FI 2
1	2 232.6	2 436.7	2 675.3	2 842.2	3 185.3	3311.4	Entlohnungsgruppe	für jede Jahreswochenstunde	62,59% d. Ref.Betr.	I ph 3 134.4	I 1 2062.01 je WE 3436.7	1	6 804.3	2	7 659.6	<5J: 1252,3
2	2 260.6	2 473.2	2 742.5	2 922.5	3 299.4	3379.9						I 2a2 1 593.6 VS/NMS: 3054.4	3	8 384.9	>5J: 1488,8	
3	2 287.6	2 511.3	2 813.9	3 003.0	3 471.1	3649.3						I 2a1 1 491.6 f.22 Std: 2734.5	Fachinspektor*innen neu			
4	2 317.9	2 550.4	2 907.9	3 102.4	3 716.3	3920.2						I 2b1 1 324.8 f.22 Std: 2428.8	1	6 506.6	5 479.3	
5	2 354.5	2 641.1	3 059.3	3 272.5	3 962.9	4190.8	+90,0 Zul.			I 3 1 225.2 f.22 Std: 2246.1	Schulaufsichtsbeamt*innen					
6	2 414.6	2 749.8	3 216.2	3 465.6	4 210.9	4463.1	Leiter*innen v. Unterrichtsanstalten §57 GG				Stufe	SI 1 / S 1	SI 2 / S 2			
7	2 487.9	2 866.1	3 377.1	3 666.7	4 457.7	4736.8	Verw. Dienstzu- in den Gehaltsstufen	gruppe lagengr.	GSt 1-7	GSt 7-11	GSt ab 11	neu 1	8 110.1	6 804.3		
8	2 565.1	2 988.1	3 555.6	3 890.4	4 705.7	5010.1						L PH I 1 181.0 1 262.0 1 340.5	neu 2	8 863.5	7 659.6	
9	2 647.1	3 107.4	3 735.0	4 113.3	4 955.1	5283.6	Vorrückung	II	1 062.1	1 136.5	1 206.8	neu 3	9 819.5	8 384.9		
10	2 731.6	3 229.5	3 912.0	4 337.2	5 204.6	5556.1						im 7.Mon. III 944.5 1 009.3 1 071.5	Leiter*innen v. Unterrichtsanstalten § 106 Abs.2, Z.9			
11	2 820.5	3 383.9	4 090.5	4 560.9	5 452.6	5830.8	d.2.Jahres IV 825.5 883.7 938.9	Di in den Gehaltsstufen 8 und 12 erfolgt die Vorrückung im 7.Monat d.2.Jahres								
12	2 913.1	3 548.8	4 268.7	4 786.3	5 700.7	6102.9	GSt 7, 11 V 709.3 756.7 803.8	zu gr								
13	3 005.6	3 713.6	4 448.5	5 012.9	5 950.1	6376.3	L 1 I 1 054.0 1 125.4 1 194.2	GSt 1-8			GSt 8-12	GSt ab 12				
14	3 118.2	3 878.5	4 622.6	5 231.5	6 198.2	6672.7	Vorrückung II 947.2 1 014.8 1 075.5	I			772.9	825.5	876.8			
15	3 245.7	4 031.5	4 783.6	5 435.3	6 473.0	7034.8	im 7.Mon. III 841.9 901.3 956.6	II			720.0	769.9	817.5			
16	3 374.4	4 181.5	4 908.4	5 592.2	6 730.4	7399.4	d.2.Jahres IV 736.3 787.7 837.8	III			593.1	633.7	673.0			
17	3 438.9	4 220.4	--	--	--	7673.0	GSt 7, 11 V 632.4 675.6 717.4	IV			528.2	564.7	599.9			
D1	3 536.2	4 394.7	4 970.4	5 672.0	6 861.6	7810.6	L 2a2 I 482.2 521.6 560.6	V			355.3	378.2	402.7			
D2	3 633.5	4 451.4	5 159.6	5 909.7	7 253.3	8224.2	Vorrückung II 395.9 427.1 459.3	VI			295.8	316.2	335.1			
*) ohne Gewähr (Dezimalstellen unsicher)							im 7.Mon. III 317.5 341.7 366.2			Zulagen im alten Dienstrecht						
Erzieher*innenzulage §60a GG							d.2.Jahres IV 266.2 285.0 305.3			Klassenvorstand / Monat						
Verwendungsgr.							GSt 7, 11 V 221.6 237.8 254.0			f. L1-Lehr. an A+BHS			256.6			
L 1							L 2a2 I 482.2 521.6 560.6			f. andere an A+BHS			225.6			
L 2a							Vorrückung II 395.9 427.1 459.3			Studienkoordinator*in an						
L 2b							im 7.Mon. III 317.5 341.7 366.2			Abendschulen (=KV):			205.2			
L 3							d.2.Jahres IV 266.2 285.0 305.3			Klassenvorst. an BS			193.2			
Bildung kostet! Ihre Finanzierung ist Aufgabe des Staates! ÖLI-UG: Gemeinsam sind wir stark!							GSt 7, 11 V 221.6 237.8 254.0			KV / Klassenführung APS			115.9			
Vertragslehrer*innen IL §90e VBG							Vorr.im 7.M.d.2.J.f.L 2a1			GSt 1-9			GSt 9-11	GSt ab 11	KV und Kustos werden nur von Sept.- Juni ausbezahlt	
Stufe	I ph	I 1	I 2a2	I 2a1	I 2b1	I 3	Vorr.im 7.M.d.1.J.f.L 2b1	GSt 1-8	GSt 8-12	GSt ab 12	Kustodiat / Stunde / Monat					
1	3 449.6	3 250.8	2 957.5	2 771.9	2 511.3	2281.9	L 2a1 I	375.7	409.3	441.8	LVPfGr f. L1-Lehr. f. andere					
2	3 519.1	3 353.0	3 042.0	2 847.5	2 551.5	2314.2	L 2a1 und II	316.2	343.2	366.2	II 205.2 174.1					
3	3 800.8	3 492.4	3 123.7	2 925.2	2 593.4	2346.0	L 2b1 III	264.9	285.0	305.3	V 160.6 141.9					
4	4 082.3	3 731.0	3 228.3	3 021.8	2 637.3	2377.9	L 3 IV	220.2	238.9	254.0	VI 141.9 116.0					
5	4 365.5	3 980.4	3 405.4	3 179.9	2 732.7	2420.7	L 3 V	159.5	171.7	182.5	an Berufsschulen 71.6					
6	4 648.2	4 227.2	3 606.4	3 342.1	2 855.6	2485.6	Vorrückung I	297.4	304.1	322.8	Einzelstundenzulage					
7	4 933.5	4 469.8	3 817.1	3 511.1	2 983.1	2566.3	im 1.Mon. II	220.2	228.3	244.6	(A+BMHS): ab der 2. in einer Woche nach den 10 unbezahlten bzw. (APS/NDR): nach 20/24 unbezahlten					
8	5 219.4	4 720.7	4 048.8	3 694.8	3 107.4	2651.9	d.2.Jahres III	206.6	212.3	224.4	f. L1/pd-Lehrer*innen					
9	5 503.6	4 971.2	4 282.2	3 881.0	3 233.5	2741.2	d.GSt.10 IV	148.6	152.7	162.2	47.5					
10	5 790.5	5 204.6	4 518.2	4 070.4	3 361.2	2834.2	u.d.GSt.15 V	103.9	106.9	112.2	für andere					
11	6 078.6	5 452.6	4 754.1	4 256.6	3 520.4	2931.8		VI	73.0	75.5	82.6	BS-Suppl.: DRalt: 35,3; DRneu: 47,5				
12	6 365.6	5 700.7	4 990.1	4 445.7	3 693.5	3028.5	Sondervertragslehrer*innen I L Berufsschule			Weitere Zulagen an Berufssch.: Dienstzulage I2b1: IL: 198,3; IIL: 99,7; Werkstätte: 131,8; Labor: 139,0						
13	6 651.2	5 950.1	5 226.0	4 634.6	3 866.6	3127.7	Stufe 1	3 508.3	Stufe 2	3 413.0	5 136.1	LDU 1-2 Gr.: Beamt.: 81,3; VL: 85,0				
14	6 966.4	6 196.7	5 455.3	4 818.5	4 038.0	3244.4	Oberstufe altes DR: Abgeltung f. Lernbegleitung: 48,0 €/Std. bis zu 8 Std./Sem. f. 1-3 zu betreuende Schül. (ohne Konf., aber incl. Etl. /Lehr.Bespr.)			LDU 3-4 Gr.: Beamt.: 102,3; VL: 107,4						
15	7 362.1	6 456.8	5 668.7	4 986.1	4 197.7	3378.5	Zulagen - neues Dienstrecht (pd)			LDU ab 5 Gr.: Beamt.: 112,8; VL: 118,3						
16	7 742.8	6 693.0	5 893.7	5 163.2	4 354.6	3512.3	Mentor:in mit 1/2/3 Mentees: 126,8 / 168,7 / 210,8; Bildungsberat., Berufsorientatkoord., Lerndesign, Sonder-/Heilpäd., Praxisschulunterricht: je 210,8; Schulleitung für mind. 5, aber unter 10 (volle) Lehrpersonen: in ersten 5 Jahren: 421,5, danach: 632,4; Schul(cluster)leitung f.mind. 10 Lehr. nach Kategorie: A: erste 5 Jahre: 841,9, danach: 982,4; B: 1474,3 / 1753,8; C: 1753,8 / 2034,9; D: 2034,9 / 2315,9; AV SportAk. unter/ab 250 Kurstage, AV BAfEP/BASoP bis 11 / ab 12, sonst AV an BMHS bis 6 / ab 7 Klassen: 982,4 / 1193,1; FV bis 6 / ab 7 Klassen: 421,5 / 632,4; Admin.f.mind.10 / 40 / 60 (volle) Lehrpersonen: 562,1 / 841,9 / 1010,8; BiDiKoord.Sond.Päd.: 1164,5			LDU f. Direkt.: Beamt.: 80,1; VL: 84,1						
17	8 122.1	6 809.7	6 121.6	5 345.5	4 523.5	3644.0				LDU f. BDS: Beamt.: 40,6; VL: 42,6						
18	8 406.3	7 163.2	6 285.1	5 474.3	4 684.4	3778.0				LDU f. FachkoordinatorInnen: 5-11 SchGr.: Beamt.: 81,3; VL: 85,0						
19	--	--	--	--	4 721.9	3845.1				12-16 SchGr.: Beamt.: 102,3; VL: 107,4						
Neues Dienstrecht für Lehrpersonen (pd-Schema)										ab 17 SchGr.: Beamt.: 112,8; VL: 118,3						
Stufe	Euro	Dauer	*) 3,5 wenn bei Einstieg schon Master o.Ä.													
1	3 401.2	3,5-8,5 J. *)	4,5 f. 240-ECTS-Bachelor,													
2	3 870.5	5 Jahre	5,5 f. 180-ECTS-Bachelor, sonst 8,5 Jahre													
3	4 341.0	5 Jahre	Fächerzulagen													
4	4 811.6	6 Jahre	17.6	LVPIGr.III ab 9.Schulst./BS												
5	5 282.3	6 Jahre	33.6	MS/PTS-Schularbeitsfächer												
6	5 753.0	6 Jahre	33.6	LVPIGr.I+II AHS-Unterstufe												
7	6 043.7	bis Pensi	43.2	LVPIGr.I+II BMHS/AHS-ObSt.												
https://www.oeli-ug.at																

Gehalt + Zulagen ab 1.1.2023 – [GehaltsTabLehr2023](#)

(pragmatisierte) Lehrer*innen §55 GG							ÖLI-UG: Uns sind die Lehrer*innen aller Schultypen wichtig!												
Gehalts- in der Verwendungsgruppe							Referenzbetrag (1,0506xBezug A2 / Stufe 8 [2872,9]): 3.018,27. Erhöhung 2023: Gehälter 9,41-7,15%, mind.170€; Zulagen 7,32%				SchulqualManage.		Zulage Leitung Bildungs- region						
stufe	L 3	L 2b1	L 2a1	L 2a2	L 1	L PH			Stufe	Euro									
1	2 040.6	2 232.4	2 451.0	2 603.9	2 918.3	3033.8	Vertragslehrer*innen IIL §90e VBG		1	6 233.9	<5J: 1147,3 >5J: 1364,0								
2	2 068.6	2 265.9	2 512.6	2 677.5	3 022.8	3096.6	Entlohnungs- gruppe	für jede Jahres- wochenstunde	IL-L-Mo- natsgeh. f.volle	2		7 017.5							
3	2 095.6	2 300.8	2 578.0	2 751.3	3 180.1	3343.4				3		7 682.0							
4	2 123.6	2 336.6	2 664.1	2 842.3	3 404.8	3591.6	62,59% d. Ref.Betr.	I ph	2 871.6	LehrVpfl.	Fachinspektor*innen neu								
5	2 157.1	2 419.7	2 802.8	2 998.2	3 630.7	3839.5					Stufe	FI 1	FI 2						
6	2 212.2	2 519.3	2 946.6	3 175.1	3 857.9	4089.0								1	5 961.2	5 020.0			
7	2 279.3	2 625.8	3 094.0	3 359.3	4 084.0	4339.7								2	6 523.6	5 634.3			
8	2 350.1	2 737.6	3 257.5	3 564.3	4 311.2	4590.1	+90,0 Zul.	I 2a1	1 366.8	f.22 Std:	2505.8	3	7 223.6	6 169.8					
9	2 425.2	2 846.9	3 421.9	3 768.5	4 539.7	4840.7									Stufe	SI 1 / S 1	SI 2 / S 2		
10	2 502.6	2 958.8	3 584.1	3 973.6	4 768.3	5090.3												neu 1	7 430.2
11	2 584.1	3 100.2	3 747.6	4 178.6	4 995.5	5342.0	Sondervertragslehrer*innen IIL Berufsschule	Stufe 1	3 232.6	Stufe 2	3 785.8	neu 2	8 120.5	7 017.5					
12	2 668.9	3 251.3	3 910.9	4 385.1	5 222.8	5591.3									Stufe 3	4 705.7	neu 3	8 996.3	7 682.0
13	2 753.6	3 402.3	4 075.6	4 592.7	5 451.3	5841.8													
14	2 856.8	3 553.4	4 235.1	4 792.9	5 678.6	6113.3	Leiter*innen v. Unterrichtsanstalten §57 GG				2	5 483.2	4 283.1						
15	2 973.6	3 693.5	4 382.6	4 979.7	5 930.4	6445.1	Verw . gruppe	Dienstzu- lagengr.	in den Gehaltsstufen		3	5 744.8	4 471.1						
16	3 091.5	3 831.0	4 496.9	5 123.4	6 166.2	6779.1			GSt 1-7	GSt 7-11	GSt ab 11	4	6 006.6	4 657.7					
17	3 150.6	3 866.6	--	--	--	7029.8	L PH	I	1 082.0	1 156.2	1 228.1	5	6 268.1	4 844.4					
D1	3 239.7	4 026.3	4 553.7	5 196.5	6 286.4	7155.9	Vorrückung	II	973.1	1 041.2	1 105.6	6	6 529.8	5 158.8					
D2	3 328.9	4 078.2	4 727.0	5 414.3	6 645.3	7534.8	im 7.Mon.	III	865.3	924.7	981.7	7	6 784.7	5 472.1					
*) ohne Gewähr (vorbeh.NR-Beschluss, Dezimalstellen unsicher)							d.2.Jahres	IV	756.3	809.6	860.2	8	7 109.5	5 785.1					
Erzieher*innenzulage §60a GG							GSt 7, 11	V	649.8	693.3	736.4	9	7 476.8	6 098.5					
Verwendungsgr.	L 1	568.2	624.0	719.3	813.3	907.3	L 1	I	965.6	1 031.1	1 094.1	10	7 844.2	6 411.7					
	L 2a	507.6	548.4	621.4	709.2	798.5	Vorrückung	II	867.8	929.7	985.3	10+Daz	8 395.4	6 881.5					
	L 2b	412.3	471.7	535.8	554.6	588.2	im 7.Mon.	III	771.3	825.7	876.4	Zulagen im alten Dienstrecht							
	L 3	362.7	379.9	414.8	451.8	490.1	d.2.Jahres	IV	674.6	721.7	767.6	Klassenvorstand / Monat							
Bildung kostet! Ihre Finanzierung ist Aufgabe des Staates! ÖLI-UG: Gemeinsam sind wir stark!							GSt 7, 11	V	579.4	619.0	657.3	f. L1-Lehr. an A+BHS 235.1							
Vertragslehrer*innen IIL §90e VBG							L 2a2	I	441.8	477.9	513.6	f. andere an A+BHS 206.7							
Stufe	I ph	I 1	I 2a2	I 2a1	I 2b1	I 3	Vorrückung	II	362.7	391.3	420.8	Studienkoordinator*in an							
1	3 160.4	2 978.3	2 709.6	2 539.5	2 300.8	2089.9	im 7.Mon.	III	290.9	313.1	335.5	Abendschulen (=KV): 188.0							
2	3 224.1	3 071.9	2 787.0	2 608.8	2 337.6	2120.2	d.2.Jahres	IV	243.9	261.1	279.7	Klassenvorst. an BS 177.0							
3	3 482.2	3 199.6	2 861.8	2 680.0	2 376.0	2149.3	GSt 7, 11	V	203.0	217.9	232.7	KV / Klassenführung APS 106.2							
4	3 740.1	3 418.2	2 957.7	2 768.5	2 416.2	2178.6	Vorr.im 7.M.d.2.J.f.L 2a1	GSt 1-9	GSt 9-11	GSt ab 11	KV und Kustos werden nur von Sept.- Juni ausbezahlt								
5	3 999.5	3 646.7	3 119.9	2 913.3	2 503.6	2217.8	Vorr.im 7.M.d.1.J.f.L 2b1	GSt 1-8	GSt 8-12	GSt ab 12	Sept.- Juni ausbezahlt								
6	4 258.5	3 872.8	3 304.1	3 061.9	2 616.2	2277.2	L 2a1 und L 2b1	I	344.1	375.0	404.8	Kustodiat/ Stunde / Monat							
7	4 519.9	4 095.1	3 497.1	3 216.8	2 733.0	2351.2		II	289.7	314.4	335.5	LVPfGr f.L1-Lehr. f. andere							
8	4 781.9	4 325.0	3 709.4	3 385.1	2 846.9	2429.6		III	242.7	261.1	279.7	II 188.0 159.5							
9	5 042.2	4 554.5	3 923.2	3 555.7	2 962.4	2511.4		IV	201.7	218.9	232.7	V 147.1 130.0							
10	5 305.1	4 768.3	4 139.4	3 729.2	3 079.4	2596.6	L 3	V	146.1	157.3	167.2	VI 130.0 106.3							
11	5 569.0	4 995.5	4 355.6	3 899.8	3 225.3	2686.0		GSt 1-10	GSt 10-15	GSt ab 15	an Berufsschulen 65.6								
12	5 832.0	5 222.8	4 571.8	4 073.0	3 383.9	2774.6		Vorrückung	I	272.5	278.6	295.7	Einzelstudienstunde						
13	6 093.6	5 451.3	4 787.9	4 246.1	3 542.5	2865.5		im 1.Mon.	II	201.7	209.2	224.1	(A+BMHS:) ab der 2. in einer Woche						
14	6 382.4	5 677.2	4 998.0	4 414.6	3 699.5	2972.4	d.2.Jahres	III	189.3	194.5	205.6	nach den 10 unbezahlten bzw.							
15	6 744.9	5 915.5	5 193.5	4 568.1	3 845.8	3095.3	d.GSt.10	IV	136.1	139.9	148.6	(APS/NDR:) nach 20/24 unbezahlten							
16	7 093.7	6 131.9	5 399.6	4 730.4	3 989.6	3217.9	u.d.GSt.15	V	95.2	97.9	102.8	f.L1/pd-Lehrer*innen 43.7							
17	7 441.2	6 238.8	5 608.4	4 897.4	4 144.3	3338.5		VI	66.9	69.2	75.7	für andere 37.5							
18	7 701.6	6 562.7	5 758.2	5 015.4	4 291.7	3461.3	Leiter*innen von Unterrichtsanstalten § 106 Abs.2, Z 9 LDG				BS-Suppl.: DRalt 32,3 DRneu:43,7		Weitere Zulagen an Berufssch.: Dienstzulage I2b1: IL 181,7, IIL 91,3						
19	--	--	--	--	4 326.1	3522.8	Dienst- zulagen- gruppe	in den Gehaltsstufen 8 und 12 erfolgt die Vorrückung im 7.Mon.d.2.Jahres	Oberstufe NEU:		Werkstätte: 120,7 Labor: 127,4								
81.3									GSt 1-8	GSt 8-12	GSt ab 12	Abteilung f.		LDU 1-2 Gr.: Beamt: 74,5, VL: 77,9					
Neues Dienstrecht für neue Lehrpersonen (pd-Schema)							I	708.1	756.3	803.3	Lernbeglei- tung:44,0€ /Std,bis zu8 Std/Semf.1- 3zubetreu- ende Schül. (ohne Konf., aber incl. Entf./ Lehr.Bespr.)	LDU 3-4 Gr.: Beamt: 93,7, VL: 98,4							
Stufe	Euro	Dauer	*) 3,5 wenn bei Einstieg schon Master o.Ä.				II	659.6	705.4	749.0		LDU ab 5 Gr: Beamt: 103,3, VL: 108,4							
1	3 116.1	3,5-8,5 J. *)	4,5 f. 240-ECTS-Bachelor,				III	543.4	580.6	616.6		LDU f. Direkt.: Beamt: 73,4, VL: 77,1							
2	3 546.0	5 Jahre	5,5 f. 180-ECTS-Bachelor, sonst 8,5 Jahre				IV	483.9	517.4	549.6		LDU f. BDS: Beamt: 37,2, VL: 39,1							
3	3 977.1	5 Jahre	Zulagen				V	325.5	346.5	368.9		LDU f. FachkoordinatorInnen:							
4	4 408.2	6 Jahre	16.1	LVPIGr.III ab 9.Schulst/ BS			VI	271.0	289.7	307.0		5-11 SchüGr.: Beamt: 74,5, VL: 77,9							
5	4 839.5	6 Jahre	30.8	MS/PTS-Schularbeitsfächer							12-16 SchGr.: Beamt: 93,7, VL: 98,4								
6	5 270.2	6 Jahre	30.8	LVPIGr.I+II AHS-Unterrichte							ab 17 SchGr: Beamt: 103,3, VL: 108,4								
7	5 537.1	bis Pensi	39.6	LVPIGr.I+II BMHS/AHS-ObSt.							www.oeli-ug.at								

(pragmatisierte) Lehrer*innen §55GG							Referenzbetrag (1,0506xBezug A2 Stufe 8 [2681,2]): 2816,86 . Erhöhung Gehälter 3,22-2,91; Zulagen 3%										
Gehalts- in der Verwendungsgruppe							ÖLI-UG: Uns sind die Lehrer*innen aller Schultypen wichtig!							SchulqualManage.		Zulage	
stuf	L 3	L 2b1	L 2a1	L 2a2	L 1	L PH	Vertragslehrer*innen IIL §90e VBG				IL-L-Mo-natsgeh.	Stufe	Euro	Bildungs- region			
1	1 870.6	2 062.4	2 281.0	2 430.1	2 723.4	2 831.4	Entlohnungs- gruppe I ph II III IV IV a IV b V	für jede Jahres- wochenstunde 2 679.6 je nach Lehrver- pflichtung sgruppe des Gegen- stands 2 056.8 1 947.6 1 850.4 1 609.2 1 683.6 1 722.0 1 542.0	2937.4 2937.6 2937.1 2937.6 2938.2 2937.6 2937.1	1	5 817.9	Fachinspektor*innen neu					
2	1 898.6	2 095.9	2 342.6	2 498.8	2 821.1	2 889.9				2	6 549.2		<5J: 1069,0				
3	1 925.6	2 130.8	2 406.0	2 567.7	2 967.9	3 120.3				3	7 169.4		>5J: 1271,0				
4	1 953.6	2 166.6	2 486.3	2 652.6	3 177.6	3 351.9				BS-SondervetragsL	1 817.1 1 621.0 1 275.6 1 128.0 1 035.6	f.22 Std: 3331.4 VS/NMS: 2610.5 f.22 Std: 2338.6 f.22 Std: 2068.0 f.22 Std: 1898.6	Stufe SI1 / S 1 SI2 / S 2	neu 1 neu 2 neu 3	6 934.4 7 578.6 8 396.0	5 817.9 6 549.2 7 169.4	
5	1 987.1	2 249.7	2 615.8	2 798.1	3 388.4	3 583.3											1
6	2 042.2	2 349.3	2 750.0	2 963.2	3 600.5	3 816.1	2	6 088.3	5 258.3								
7	2 109.3	2 450.6	2 887.5	3 135.1	3 811.5	4 050.1	+83,9 Zul.	I 2a2 I 2a1 I 2b1 I 3	f.22 Std: 3331.4 VS/NMS: 2610.5 f.22 Std: 2338.6 f.22 Std: 2068.0 f.22 Std: 1898.6	Stufe	SI1 / S 1 SI2 / S 2	neu 1 neu 2 neu 3	6 934.4 7 578.6 8 396.0	5 817.9 6 549.2 7 169.4			
8	2 180.1	2 554.9	3 040.1	3 326.5	4 023.5	4 283.8									1	4 874.3	3 823.0
9	2 255.2	2 656.9	3 193.6	3 517.0	4 236.8	4 517.7									2	5 117.3	3 997.3
10	2 332.6	2 761.4	3 344.9	3 708.4	4 450.1	4 750.6					3	5 361.5	4 172.8				
11	2 411.7	2 893.3	3 497.5	3 899.8	4 662.2	4 985.5	Leiter*innen v. Unterrichtsanstalten §57 GG				4	5 605.8	4 346.9				
12	2 490.8	3 034.3	3 649.9	4 092.5	4 874.3	5 218.2	Verw .	Dienstzu- lagengr.	in den Gehaltsstufen			5	5 849.8	4 521.1			
13	2 569.9	3 175.3	3 803.6	4 286.2	5 087.5	5 452.0	L PH	I	1 008.2	1 077.3	1 144.3	6	6 094.1	4 814.6			
14	2 666.2	3 316.3	3 952.5	4 473.1	5 299.7	5 705.4									GSt 1-7	GSt 7-11	GSt ab 11
15	2 775.2	3 447.0	4 090.2	4 647.4	5 534.7	6 015.0									Vorrückung	II	906.7
16	2 885.2	3 575.4	4 196.8	4 781.5	5 754.7	6 326.7	im 7.Mon.	III	806.3	861.6	914.7	8	6 635.1	5 399.1			
17	2 940.4	3 608.6	--	--	--	6 560.7	d.2.Jahres	IV	704.7	754.4	801.5	9	6 977.9	5 691.6			
D1	3 023.4	3 757.4	4 249.7	4 849.6	5 866.7	6 678.2	GSt 7, 11	V	605.5	646.0	686.2	10	7 320.8	5 983.9			
D2	3 106.5	3 805.8	4 411.2	5 052.6	6 201.1	7 031.3	L 1	I	899.7	960.8	1 019.5	10+Daz	7 835.2	6 422.3			
*) ohne Gew.ähr (Dezimalstellen evtl. unsicher)							Vorrückung	II	808.6	866.3	918.1	Zulagen im alten Dienstrecht					
Erzieher*innenzulage §60a GG							im 7.Mon.	III	718.7	769.4	816.6	Klassenvorstand / Monat					
in der Zulagenstufe							d.2.Jahres	IV	628.6	672.5	715.2	f. L1-Lehr. an A+BHS 219.1					
= 29% endungsgr.							GSt 7, 11	V	539.9	576.8	612.5	f. andere an A+BHS 192.6					
1							L 1	I	899.7	960.8	1 019.5	Studienkoordinator*in an					
2							L 2a	I	411.7	445.3	478.6	Abendschulen (=KV): 175.2					
3							L 2b	I	338.0	364.6	392.1	Klassenvorst. an BS 164.9					
4							L 3	I	271.1	291.7	312.6	KV / Klassenführung APS 99.0					
5							L 3	I	227.3	243.3	260.6	KV und Kustos werden nur von					
Bildung kostet! Ihre Finanzierung ist Aufgabe des Staates!							GSt 7, 11	V	189.2	203.0	216.8	Sept.- Juni ausbezahlt					
ÖLI-UG: Gemeinsam sind wir stark!							Vorr. im 7.M.d.2.J.f.L 2a1	GSt 1-9	GSt 9-11	GSt ab 11	Kustodiert/ Stunde / Monat						
Vertragslehrer*innen IL §90e VBG							Vorr. im 7.M.d.1.J.f.L 2b1	GSt 1-8	GSt 8-12	GSt ab 12	LVPfIGr.f.L1-Lehr. f. andere						
Stufe							L 2a2	I	320.7	349.4	377.2	II 175.2 148.6					
1							L 2a1	I	269.9	293.0	312.6	V 137.1 121.1					
2							L 2b1	I	226.1	243.3	260.6	VI 121.1 99.1					
3							L 2b1	II	187.9	204.0	216.8	an Berufsschulen 61.1					
4							L 2b1	III	136.1	146.6	155.8	Einzelstundenzulage					
5							L 3	I	253.9	259.6	275.5	(A+BMHS:) ab der 2. in einer Woche					
6							L 3	II	187.9	194.9	208.8	nach den 10 unbezahlten bzw.					
7							L 3	III	176.4	181.2	191.6	(APS/NDR:) nach 20/24 unbezahlten					
8							L 3	IV	126.8	130.4	138.5	f. L1/pd-Lehrer*innen 40.6					
9							L 3	V	88.7	91.2	95.8	für andere 34.8					
10							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	BS-Suppl.: DRalt 31,0 DRneu:40,5					
11							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	Weitere Zulagen an Berufssch.: Dienstzulage I2b1: IL: 174,4, IIL: 87,6					
12							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	Werksstätte: 115,9 Labor: 122,3					
13							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	LDU 1-2 Gr.: Beamt.: 71,5, VL: 74,8					
14							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	LDU 3-4 Gr.: Beamt.: 89,9, VL: 94,4					
15							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	LDU ab 5 Gr.: Beamt.: 99,2, VL: 104,0					
16							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	LDU f. Direkt.: Beamt.: 70,4, VL: 73,9					
17							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	LDU f. BDS: Beamt.: 35,7, VL: 37,5					
18							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	LDU f. FachkoordinatorInnen:					
19							L 3	VI	62.2	64.5	70.5	5-11 SchGr.: Beamt.: 71,5, VL: 74,8					
Neues Dienstrecht für neue Lehrpersonen (pd-Schema)							Sondervetragslehrer*innen IL Berufsschule	anber 17 SchGr.: Beamt.: 89,9, VL: 94,4		ab 17 SchGr.: Beamt.: 99,2, VL: 104,0		www.oeliug.at					
Stufe							Euro	Dauer	*) 3,5 f.MA, 4,5 f. 240-, 5,5 f. 180-ECTS-Bac		Stufe 1		2 999.7				
1							2 908.2	3,5-8,5 J.	4,5 f. 240-, 5,5 f. 180-ECTS-Bac		Stufe 2		3 533.0				
2							3 309.4	5 Jahre	5,5 f. 180-ECTS-Bac		Stufe 3		4 391.5				
3							3 711.7	5 Jahre	Zulagen								
4							4 114.0	6 Jahre	15.0 LVPfIGr.III ab 9. Schulst. / BS								
5							4 516.6	6 Jahre	28.7 MS/PTS-Schularbeitsfächer								
6							4 919.0	6 Jahre	28.7 LVPfIGr.I+II 5-8. Schulst.								
7							5 167.6	bis Pensi	36.9 LVPfIGr.I+II ab 9. Schulst.								

Anhang 2 – Prüfungstaxen ab 1.9.2026

Prüfungstaxen sind im Bundesgesetz vom 23. Juli 1976, BGBl. Nr. 314/1976, über die Abgeltung von Prüfungstätigkeiten im Bereich des Schulwesens (Prüfungstaxengesetz) geregelt. Die in den Anlagen angeführten Beträge („Bezugswerte“) erhöhen sich jeweils zum 1. September um den Prozentsatz, um den der **Referenzbetrag nach § 3 Abs. 4 GehG** im vorangegangenen Jahr gestiegen ist (§ 5 Abs. 1 Prüfungstaxengesetz). Die Beträge werden auf 10 Cent kaufmännisch gerundet, weitergerechnet wird aber mit den ungerundeten Werten (§ 5 Abs. 2).

So rechnest du: Betrag = Bezugswert × Aufwertungsfaktor. Der Faktor beträgt ab 1.9.2025 4,714268 (Erhöhung um 3,5 %: Referenzbetrag 2024 € 3.294,47 → 2025 € 3.409,83) und **ab 1.9.2026 4,869833** (Erhöhung um 3,3 %: Referenzbetrag € 3.409,83 → ab 1.7.2026 € 3.522,35). Beispiel: Bezugswert 2,1 × 4,869833 = 10,23 → **€ 10,20**.

Für Externistenprüfungen nach § 11 Abs. 4 und 5 Schulpflichtgesetz (häuslicher Unterricht) erhöht sich der Bezugswert für Prüfer:innen um 1,3 und für Vorsitz und Schriftführung um 0,2 (§ 3 Abs. 7 Prüfungstaxengesetz) – siehe die eigene Tabelle am Ende dieses Anhangs.

Die Aufstellung der Prüfungsgebühren findet man auch auf den Homepages der Bildungsdirektionen. Zum Beispiel [Bildungsdirektion für Oberösterreich](#), [Bildungsdirektion für Steiermark](#)

Valorisierte Beträge laut Prüfungstaxengesetz für Prüfungen vom 1. September 2025 bis 31. August 2026 sowie ab 1. September 2026

		Bezugswert	1.9.2025 bis 31.8.2026	ab 1.9.2026
I. Allgemein bildende und berufsbildende Pflichtschulen:		alle Beträge in Euro		
1.	Externistenprüfungen für die Volksschule und die Sonderschule			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,3	1,4	1,5
	Prüfer:in (je Teilprüfung)	1,4	6,6	6,8
	Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,3	1,4	1,5
2.	Externistenprüfungen für die Mittelschule und die Polytechnische Schule (§ 42 SchUG) und Pflichtschulabschluss-Prüfung gemäß Pflichtschulabschluss-Prüfungs-Gesetz			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,3	1,4	1,5
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen oder praktischen Teil	2,1	9,9	10,2
	für den schriftlichen Teil	2,8	13,2	13,6
	Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,3	1,4	1,5
3.	Externistenprüfung für die Berufsschule (§ 42 SchUG):			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,3	1,4	1,5
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	2,1	9,9	10,2
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,8	13,2	13,6
	Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,3	1,4	1,5
4.	Einstufungsprüfungen und Aufnahmeprüfungen, sofern nicht Z 5 in Betracht kommt (§ 3 Abs. 6, § 6 und § 28 Abs. 3 SchUG):			
	Vorsitzende:r	0,7	3,3	3,4
	Prüfer:in:			

		Bezugswert	1.9.2025 bis 31.8.2026	ab 1.9.2026
	für den mündlichen oder praktischen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen Teil	2,1	9,9	10,2
5.	Einstufungsprüfungen für die Berufsschule (§ 3 Abs. 7 SchUG):			
	Vorsitzende:r	0,7	3,3	3,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,1	9,9	10,2

6.	Kommissionelle Prüfung, sofern nicht Z 7 in Betracht kommt (§ 71 Abs. 5 SchUG):			
	Vorsitzende:r	1,4	6,6	6,8
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen oder praktischen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen Teil	2,1	9,9	10,2
	fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4
7.	Kommissionelle Prüfung für die Berufsschule (§ 71 Abs. 5 SchUG):			
	Vorsitzende:r	1,4	6,6	6,8
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,1	9,9	10,2
	fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4
II. Allgemein bildende höhere Schulen sowie die entsprechenden Schulen für Berufstätige				
1.	Hauptprüfung der Reifeprüfung (§§ 34 f SchUG bzw. §§ 33 ff SchUG-BKV)			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Schulleiter:in oder eine von der Schulleitung zu bestellende Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Klassenvorständin oder Klassenvorstand, Studienkoordinatorin oder Studienkoordinator oder eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Prüfer:in:			
	für den schriftlichen Teil bei standardisierten Prüfungen	3,5	16,5	17,0
	für den schriftlichen Teil bei nicht standardisierten Prüfungen	6,3	29,7	30,7
	für den praktischen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	2,7	12,7	13,1
	für die mündliche Kompensationsprüfung	3,5	16,5	17,0

6.	Kommissionelle Prüfung, sofern nicht Z 7 in Betracht kommt (§ 71 Abs. 5 SchUG):			
	Beisitzer:in (je Teilprüfung)	1,8	8,5	8,8
	Korrektur der abschließenden (vorwissenschaftlichen) Arbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	9,7	45,7	47,2
2.	Vorprüfung der Reifeprüfung (§§ 34 ff SchUG bzw. §§ 33 ff SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	2,8	13,2	13,6
	eine von der Schulleitung zu bestellende Lehrperson	2,1	9,9	10,2
	Schriftführer:in	2,1	9,9	10,2
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	6,3	29,7	30,7

3.	Externistenreifeprüfung (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG- BKV):			
a.	Hauptprüfung der Reifeprüfung:			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung) mit Ausnahme der Berufsreifeprüfung	0,6	2,8	2,9
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung) der Berufsreifeprüfung (betrifft alle Berufsreifeprüfungen)	1,8	8,5	8,8
	Schulleiter:in oder eine von der Schulleitung zu bestellende Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Prüfer:in:			
	für den schriftlichen Teil bei standardisierten Prüfungen	3,5	16,5	17,0
	für den schriftlichen Teil bei nicht standardisierten Prüfungen	6,3	29,7	30,7
	für die Projektarbeit im Rahmen der Berufsreifeprüfung als schriftliche Teilprüfung gemäß § 11 Abs. 1 des Berufsreifeprüfungsgesetzes – BRPG	6,3	29,7	30,7
	für den praktischen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	2,7	12,7	13,1
	für die mündliche Kompensationsprüfung	3,5	16,5	17,0
	Beisitzer:in (je Teilprüfung)	1,8	8,5	8,8
	Korrektur der abschließenden (vorwissenschaftlichen) Arbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	9,7	45,7	47,2
b.	Vorprüfung der Reifeprüfung:			
	Vorsitzende:r	2,8	13,2	13,6
	eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson	2,1	9,9	10,2
	Schriftführer:in	2,1	9,9	10,2
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	6,3	29,7	30,7
c.	Zulassungsprüfung:			
	Vorsitzende:r	1,1	5,2	5,4
	Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4

3.	Externistenreifeprüfung (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG- BKV):			
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	2,1	9,9	10,2
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,8	13,2	13,6
4.	Sonstige Externistenprüfungen (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	1,1	5,2	5,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen oder praktischen Teil	2,1	9,9	10,2
	für den schriftlichen Teil	2,8	13,2	13,6
	fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4

5.	Aufnahmsprüfungen und Einstufungsprüfungen (§ 3 Abs. 6, §§ 6 ff, § 26 Abs. 3, § 29 Abs. 5 und § 30 SchUG bzw. § 5 Abs. 3, §§ 9 ff und § 13 Abs. 2 SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	0,7	3,3	3,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen oder praktischen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen Teil	2,1	9,9	10,2
6.	Prüfungen für die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse (§ 75 Abs. 4 SchUG): wie Z 4			
7.	Zusatzprüfungen zur Reifeprüfung, die nicht im Rahmen der Reifeprüfung abgelegt werden (§ 41 SchUG oder § 41 SchUG-BKV): wie Z 1			
8.	Kommissionelle Prüfungen (§ 71 Abs. 5 SchUG) und Kolloquien an Schulen für Berufstätige (§§ 23 und 62 Abs. 3 SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	1,4	6,6	6,8
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,1	9,9	10,2
	fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4
III. Berufsbildende mittlere und höhere Schulen einschließlich der höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten (sowie die entsprechenden Schulen für Berufstätige):				
1.	Hauptprüfung der Reife- und Diplomprüfung (§§ 34 ff SchUG bzw. §§ 33 ff SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Schulleiter:in oder ein:e von der Schulleitung zu bestellende Abteilungsvorständin oder Abteilungsvorstand oder Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Jahrgangsvorständin oder Jahrgangsvorstand, Fachvorständin oder Fachvorstand, Studienkoordinatorin oder Studienkoordinator oder eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Prüfer:in:			
	Für den schriftlichen Teil bei standardisierten Prüfungen	3,5	16,5	17,0

5.	Aufnahmsprüfungen und Einstufungsprüfungen (§ 3 Abs. 6, §§ 6 ff, § 26 Abs. 3, § 29 Abs. 5 und § 30 SchUG bzw. § 5 Abs. 3, §§ 9 ff und § 13 Abs. 2 SchUG-BKV):			
	für den schriftlichen oder grafischen Teil bei nicht standardisierten Prüfungen	6,3	29,7	30,7
	für den praktischen Teil an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik und an Bildungsanstalten für Sozialpädagogik sowie den entsprechenden Schulen für Berufstätige	4,1	19,3	20,0

	für den praktischen Teil an den übrigen berufsbildenden höheren Schulen	6,3	29,7	30,7
	Für das gesamte Prüfungsgebiet „Projekt“ oder „Betriebswirtschaftliche Fachklausur als fächerübergreifende Projektarbeit“ für die ersten 10 Stunden	11,1	52,3	54,1
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“ oder „Betriebswirtschaftliche Fachklausur als fächerübergreifende Projektarbeit“)			
	für jede weitere Stunde	1,1	5,2	5,4
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“ oder „Betriebswirtschaftliche Fachklausur als fächerübergreifende Projektarbeit“)			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	2,7	12,7	13,1
	für den mündlichen Teil für das Prüfungsgebiet „Schwerpunktfach“	4,7	22,2	22,9
	für den mündlichen Teil für das Prüfungsgebiet „Schwerpunktfach“ bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	3,3	15,6	16,1
	für die mündliche Kompensationsprüfung	3,5	16,5	17,0
	Beisitzer:in (je Teilprüfung)	1,8	8,5	8,8
	Korrektur der abschließenden Diplomarbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	9,7	45,7	47,2
2.	Vorprüfung der Reife- und Diplomprüfung (§§ 34 ff SchUG bzw. §§ 33 ff SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	2,8	13,2	13,6
	Fachvorständin oder Fachvorstand oder eine von der Schulleitung zu bestellende Lehrperson	2,1	9,9	10,2
	Schriftführer:in	2,1	9,9	10,2
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den praktischen Teil	6,3	29,7	30,7
3.	Externistenreife- und -Diplomprüfung sowie Externistendiplomprüfung (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG-BKV):			
a.	Hauptprüfung			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Schulleiter:in oder ein:e von der Schulleitung zu bestellende:r Abteilungsvorständin oder Abteilungsvorstand oder Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4

	Fachvorständin oder Fachvorstand, Studienkoordinator:in oder eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Prüfer:in:			
	für den schriftlichen Teil bei standardisierten Prüfungen	3,5	16,5	17,0
	für den schriftlichen oder grafischen Teil bei nicht standardisierten Prüfungen	6,3	29,7	30,7

	Fachvorständin oder Fachvorstand, Studienkoordinator:in oder eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	für den praktischen Teil an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik und an Bildungsanstalten für Sozialpädagogik	4,1	19,3	20,0
	für den praktischen Teil an den übrigen berufsbildenden höheren Schulen	6,3	29,7	30,7
	für das gesamte Prüfungsgebiet „Projekt“ oder Betriebswirtschaftliche Fachklausur als fächerübergreifende Projektarbeit für die ersten 10 Stunden	11,1	52,3	54,1
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“ oder „Betriebswirtschaftliche Fachklausur als fächerübergreifende Projektarbeit“)			
	für jede weitere Stunde	1,1	5,2	5,4
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“ oder „Betriebswirtschaftliche Fachklausur als fächerübergreifende Projektarbeit“)			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	2,7	12,7	13,1
	für den mündlichen Teil für das Prüfungsgebiet „Schwerpunktfach“	4,7	22,2	22,9
	für den mündlichen Teil für das Prüfungsgebiet „Schwerpunktfach“ bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	3,3	15,6	16,1
	für die mündliche Kompensationsprüfung	3,5	16,5	17,0
	Beisitzer:in (je Teilprüfung)	1,8	8,5	8,8
	Korrektur der abschließenden Diplomarbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	9,7	45,7	47,2
b.	Vorprüfung:			
	Vorsitzende:r	2,8	13,2	13,6
	Fachvorständin oder Fachvorstand oder eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson	2,1	9,9	10,2
	Schriftführer:in	2,1	9,9	10,2
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den praktischen Teil	6,3	29,7	30,7

c.	Zulassungsprüfung:			
	Vorsitzende:r	1,1	5,2	5,4
	Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	2,1	9,9	10,2
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,8	13,2	13,6
4.	Abschlussprüfung (§§ 34 ff SchUG bzw. §§ 33 ff SchUG- BKV):			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Schulleiter:in oder ein:e von der Schulleitung zu bestellende:r Abteilungsvorständin oder Abteilungsvorstand oder Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Klassenvorständin oder Klassenvorstand, Fachvorständin oder Fachvorstand, Studienkoordinator:in oder eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Prüfer:in:			
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	6,3	29,7	30,7
	für den grafischen und/oder praktischen Teil für das Prüfungsgebiet „Fachklausur“	7,0	33,0	34,1

c.	Zulassungsprüfung:			
	für das gesamte Prüfungsgebiet „Projekt“ für die ersten 10 Stunden	11,1	52,3	54,1
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“)			
	für jede weitere Stunde	1,1	5,2	5,4
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“)			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	2,7	12,7	13,1
	für die mündliche Kompensationsprüfung	3,5	16,5	17,0
	Beisitzer:in (je Teilprüfung)	1,8	8,5	8,8
	Korrektur der abschließenden Arbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	9,7	45,7	47,2
5.	Externistenabschlussprüfung (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG-BKV):			
a.	Hauptprüfung:			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Schulleiter:in oder eine von der Schulleitung zu bestellende Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Fachvorständin oder Fachvorstand oder eine von der Schulleitung zu bestellende fachkundige Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Prüfer:in:			
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	6,3	29,7	30,7
	für den grafischen und/oder praktischen Teil für das Prüfungsgebiet „Fachklausur“	7,0	33,0	34,1

	für das gesamte Prüfungsgebiet „Projekt“ für die ersten 10 Stunden	11,1	52,3	54,1
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“)			
	für jede weitere Stunde	1,1	5,2	5,4
	(bei mehreren Prüfer:innen gebührt dieser Betrag nach dem zeitlichen Anteil ihrer jeweiligen Prüfungstätigkeit an der Gesamtdauer des Prüfungsgebietes „Projekt“)			
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	2,7	12,7	13,1
	für die mündliche Kompensationsprüfung	3,5	16,5	17,0
	Beisitzer:in (je Teilprüfung)	1,8	8,5	8,8
	Korrektur der abschließenden Arbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	9,7	45,7	47,2
b.	Zulassungsprüfung:			
	Vorsitzende:r	1,1	5,2	5,4
	Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	2,1	9,9	10,2
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,8	13,2	13,6
5a.	Abschlussprüfungen für land- und forstwirtschaftliche Fachschulen			
	Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9

für das gesamte Prüfungsgebiet „Projekt“ für die ersten 10 Stunden		11,1	52,3	54,1
	Schulleiter:in oder ein:e von der Schulleitung zu bestellende:r Abteilungsvorständin oder Abteilungsvorstand oder Lehrperson (je Teilprüfung)	0,5	2,4	2,4
	Schriftführerin oder Schriftführer (Klassenvorständin oder Klassenvorstand oder eine von der Schulleitung zu bestellende Lehrperson) (je Teilprüfung)	0,6	2,8	2,9
	Prüfer:in:			
	für den schriftlichen oder praktischen Teil	6,3	29,7	30,7
	für den mündlichen Teil	3,5	16,5	17,0
	für den mündlichen Teil bei Bestellung einer zweiten Prüferin oder eines zweiten Prüfers anstelle einer Beisitzerin oder eines Beisitzers (je Prüfer:in)	2,7	12,7	13,1
	für die mündliche Kompensationsprüfung	3,5	16,5	17,0
	Beisitzer:in (je Teilprüfung)	1,8	8,5	8,8
	Korrektur der abschließenden Arbeit einschließlich Präsentation und Diskussion	9,7	45,7	47,2

6.	Eignungsprüfungen und Einstufungsprüfungen an Bildungsanstalten für Elementarpädagogik und an Bildungsanstalten für Sozialpädagogik sowie die entsprechenden Schulen für Berufstätige (§ 3 Abs. 6, §§ 6 ff, § 26 Abs. 3 SchUG bzw. § 5 Abs. 3, §§ 9 ff und § 13 Abs. 2 SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	0,7	3,3	3,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil oder praktischen Teil	1,4	6,6	6,8

	für den schriftlichen Teil	2,1	9,9	10,2
7.	Aufnahmsprüfungen und Einstufungsprüfungen an den übrigen berufsbildenden Schulen (§ 3 Abs. 6, §§ 6 ff, § 26 Abs. 3 SchUG bzw. § 5 Abs. 3, §§ 9 ff und § 13 Abs. 2 SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	0,7	3,3	3,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,1	9,9	10,2
8.	Sonstige Externistenprüfungen (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	1,1	5,2	5,4
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	2,1	9,9	10,2
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,8	13,2	13,6
	fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4
9.	Kommissionelle Prüfungen (§ 71 Abs. 5 SchUG) und Kolloquien an Schulen für Berufstätige (§§ 23 und 62 Abs. 3 SchUG-BKV):			
	Vorsitzende:r	1,4	6,6	6,8
	Prüfer:in:			
	für den mündlichen Teil	1,4	6,6	6,8
	für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,1	9,9	10,2
	fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4
10.	Prüfungen für Nostrifikationen von ausländischen Zeugnissen (§ 75 Abs. 4 SchUG): wie Z 5			

IV. Bundessportakademien				
	Abschlussprüfung (Sportlehrer:innenprüfung, Schullehrer:innenprüfung u. a.) sowie Befähigungsprüfung für die Ausbildung zur Leibeserzieherin oder zum Leibeserzieher:			
	Vorsitzende:r	1,7	8,0	8,3
	Prüfer:in (je Teilprüfung)	2,1	9,9	10,2
	Schriftführer:in	1,1	5,2	5,4

Erhöhte Beträge gemäß § 3 Abs. 7 Prüfungstaxengesetz, BGBl. Nr. 314/1976 idF BGBl. I Nr. 227/2022, für Prüfungen gemäß § 11 Abs. 4 und 5 des Bundesgesetzes über die Schulpflicht (Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985)

alle Beträge in Euro			
	Bezugswert	1.9.2025 bis 31.8.2026	ab 1.9.2026
Anlage I			
I. Allgemein bildende und berufsbildende Pflichtschulen			
1. Externistenprüfungen für die Volksschule und die Sonderschule (§ 42 SchUG):			
Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,3	2,4	2,4
Prüfer:in (je Teilprüfung)	1,4	12,7	13,1
Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,3	2,4	2,4

2. Externistenprüfungen für die Mittelschule und die Polytechnische Schule (§ 42 SchUG):

Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,3	2,4	2,4
Prüfer:in für den mündlichen oder praktischen Teil	2,1	16,0	16,6
Prüfer:in für den schriftlichen Teil	2,8	19,3	20,0
Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,3	2,4	2,4
3. Externistenprüfung für die Berufsschule (§ 42 SchUG):			
Vorsitzende:r (je Teilprüfung)	0,3	2,4	2,4
Prüfer:in für den mündlichen Teil	2,1	16,0	16,6
Prüfer:in für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,8	19,3	20,0
Schriftführer:in (je Teilprüfung)	0,3	2,4	2,4
II. Allgemein bildende höhere Schulen sowie die entsprechenden Schulen für Berufstätige			
4. Sonstige Externistenprüfungen (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG-BKV):			
Vorsitzende:r	1,1	6,1	6,3
Prüfer:in für den mündlichen oder praktischen Teil	2,1	16,0	16,6
Prüfer:in für den schriftlichen Teil	2,8	19,3	20,0
fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	6,1	6,3
III. Berufsbildende mittlere und höhere Schulen einschließlich der höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten und der land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen (sowie die entsprechenden Schulen für Berufstätige):			
8. Sonstige Externistenprüfungen (§ 42 SchUG bzw. § 42 SchUG-BKV):			
Vorsitzende:r	1,1	6,1	6,3
Prüfer:in für den mündlichen Teil	2,1	16,0	16,6
Prüfer:in für den schriftlichen, grafischen oder praktischen Teil	2,8	19,3	20,0
fachkundige:r Beisitzer:in als Schriftführer:in	1,1	6,1	6,3

Anhang 3 – Gesetze, Lehrpläne, Lehrverpflichtungsgruppen

Anhang 3.1. Wichtige Gesetze u. Verordnungen

In alphabetischer Reihenfolge (unvollständig). Die Links führen jeweils zur tagesaktuellen geltenden Fassung im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS).

Gesetz	Abkürzung	RIS – geltende Fassung
Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch	ABGB	RIS
Allgemeines Pensionsgesetz	APG	RIS
Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	ASVG	RIS
Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz	AVG	RIS
Arbeitszeitgesetz	AZG	RIS
Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979	BDG	RIS
Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz	B-KUVG	RIS
Behinderteneinstellungsgesetz	BEinstG	RIS
Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz	BGStG	RIS
Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz	BLVG	RIS
Bundes-Personalvertretungsgesetz	PVG	RIS
Bundes-Personalvertretungs-Geschäftsordnung	PVGO	RIS
Bundes-Verfassungsgesetz	B-VG	RIS
Bundesabgabenordnung	BAO	RIS
Einkommensteuergesetz 1988	EstG	RIS
Familienlastenausgleichsgesetz 1967	FLAG	RIS
Gehaltsgesetz 1956	GehG	RIS
Informationsfreiheitsgesetz	IFG	RIS
Kinderbetreuungsgeldgesetz	KBGG	RIS
Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz	LDG 1984	RIS
Landesvertragslehrpersonengesetz 1966	LVG	RIS
Leistungsbeurteilungsverordnung	LBVO	RIS
Mutterschutzgesetz 1979	MSchG	RIS
Pensionsgesetz 1965	PG 1965	RIS
Prüfungstaxengesetz – Schulen / Pädagogische Hochschulen		RIS
Reisegebührevorschrift 1955	RGV	RIS
Schulorganisationsgesetz	SchOG	RIS
Schulpflichtgesetz 1985	SchPflG	RIS
Schulunterrichtsgesetz	SchUG	RIS
Schulunterrichtsgesetz für Berufstätige, Kollegs und Vorbereitungslehrgänge	SchUG-BKV	RIS
Schulveranstaltungenverordnung 1995	SchVV	RIS
Schulzeitgesetz 1985	SchZG	RIS
Strafgesetzbuch	StGB	RIS
Strafprozessordnung 1975	StPO	RIS
Väter-Karenzgesetz	VKG	RIS
Vertragsbedienstetengesetz 1948	VBG	RIS

Ohne eigenen Link (bitte im RIS bzw. in der Rundschreibendatenbank des BMB suchen): Amtshaftungsgesetz, Ausschreibungsgesetz, Bildungsdirektionen-Einrichtungsgesetz BD-EG, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz B-GIBG, Allgemeines Urlaubsrecht, Beamtenüberleitungsgesetz BÜG, Bundesbedienstetenschutzgesetz B-BSG, Bundesministeriengesetz BMG, Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Dienstrechtsverfahrensgesetz DVG, Karenzurlaubsgeldgesetz, Lehrer-Dienstpragmatik, Nebengebührengesetz, Organhaftpflichtgesetz, Religionsunterrichtsgesetz, Schülerbeihilfengesetz, Schülervertretungsgesetz, Schulunterrichtsordnung, Studienförderungsgesetz, Überbrückungshilfengesetz, Verwaltungsstrafgesetz VStG, Zustellgesetz; Verordnungen über Prüfungsordnungen, Aufbewahrungsfristen, Aufnahme- und Eignungsprüfungen, Befreiung von Pflichtgegenständen, Freigegegenstände und unverbindliche Übungen, Dienstrechtsverfahren, Ergänzungszulagen, Externistenprüfungen, Zeugnisformulare, Gutachterkommission zur Eignungserklärung von Unterrichtsmitteln, Planstellenbesetzung, Schulordnung, Wahl der Schülervertreter:innen und des Schulgemeinschaftsausschusses; [Rundschreiben Nr. 4/2026 „Schulische Aufsicht“](#) (ersetzt den Aufsichtserlass 2005); Erlass Abschließende Prüfungen. Hinweis: Das Bundes-Schulaufsichtsgesetz ist seit 1.1.2019 außer Kraft (ersetzt durch das BD-EG).

Anhang 3.2. Lehrverpflichtungsgruppen und Lehrpläne

Anhang 3.2.1. Lehrpläne

Lehrpläne werden etwa alle zehn Jahr aktualisiert bzw. erneuert. Eine Übersicht über die Lehrpläne findet man auf der [Homepage des Bildungsministeriums](#). Dort sind sie mit dem Rechtsinformationssystem verlinkt. [Lehrplan Volksschule](#)

[Lehrplan AHS](#)

[Lehrplan Mittelschule](#)

[Linkliste zu den Lehrplänen Sonderpädagogik](#)

[Lehrplan Polytechnische Schulen](#)

[Linkliste zu den Lehrplänen der berufsbildenden Schulen](#)

[Lehrpläne der Bundessportakademien](#)

Anhang 3.2.2. Lehrverpflichtungsgruppen

Altes Dienstrecht

Das [Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz \(BLVG\)](#) teilt nicht nur die Unterrichtsgegenstände in die verschiedenen Lehrverpflichtungsgruppen ein, sondern regelt auch die Reduzierung der Lehrverpflichtung, die Einrechnung von Nebenleistungen (z. B. Schulbibliothek) und anderes. Wahlpflichtfächer, Freigegegenstände und Förderunterricht werden wie die entsprechenden Pflichtgegenstände gewertet. Die Zuordnung der Gegenstände zu den Lehrverpflichtungsgruppen steht in [§ 2 BLVG](#) und in den Lehrplänen.

Neues Dienstrecht

Für Landesvertragslehrpersonen gilt das Landesvertragslehrpersonengesetz (LVG): Die Dienstzulagen für bestimmte Funktionen (Mentoring, Schüler:innenberatung, Lerndesign Mittelschule) sind in [§ 19 LVG](#) geregelt, die Fächervergütung in [§ 22 LVG](#). Für Bundesvertragslehrpersonen (AHS, BMHS) gilt [§ 46e VBG](#). Die Lehrverpflichtungsgruppen des BLVG bestimmen, welche Fächervergütung gebührt:

- **Fächervergütung A:** Sekundarstufe 2, Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II
- **Fächervergütung B:** Sekundarstufe 2, Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe III
- **Fächervergütung C:** Sekundarstufe 1, Gegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I oder II

Die Beträge (2023 bis ab 1.7.2026) und ein Rechenbeispiel findest du in Kapitel 8.2.2.