



Einiges aus dem

Dienst- und Besoldungsrecht Personalvertretungsrecht Pensionsrecht

u.a.

Gesetzesstand per 1.04.2024 (ohne Gewähr)

mit Gehalts-/Zulagentabellen 2022, 2023 und 2024
Prüfungsgebühren 2021/22/23

KREIDEKREIS

Sondernummer

Die Zeitung der österreichischen Lehrer*innen Initiative | Unabhängige Gewerkschafter*innen für mehr Demokratie

www.oeli-ug.at

Inhalt

1. Rechtliche Grundlagen oder wo was für wen steht	1
1.1. Für Beamte und Beamtinnen	1
1.2. Für Vertragsbedienstete.....	1
1.3. Für Personalvertreter:innen.....	1
1.4. Weitere wichtige Quellen.....	1
2. Lehrer:innen und Behörden	4
2.1. Organisation: BMBWF - Bildungsdirektion.....	4
2.1.1. Bundesministerium	4
2.1.2. Organisation der Bildungsdirektion.....	4
2.2. Dienstrecht: Vom Wollen, Können und Müssen	5
2.2.1. Dienstpflichten der Lehrperson.....	5
2.2.2. Dienstverhältnis.....	8
2.2.3. Leistungsfeststellung für Lehrpersonen (§ 81 BDG, § 62 LDG)	10
2.2.4. Schulleitungsbestellung.....	11
2.3. Krankenstand.....	11
2.3.1. Meldung:	11
2.3.2. Gehaltsfortzahlung:	11
2.4. Rechtliches zu Mutter / Vater werden als Lehrperson	13
2.4.1. Meldung und Mutterschutz	13
2.4.2. Karenz.....	13
2.4.3. Aufgeschobene Karenz:	13
2.4.4. Verhinderungskarenz	14
2.4.5. Babymonat - Frühkarenzurlaub.....	14
2.4.6. Teilzeitbeschäftigung.....	14
2.4.7. Zuverdienstgrenze	14
2.4.8. Kinderbetreuungsgeld	14
2.4.9. Geldaushilfen.....	14
2.4.10. Kinderzuschuss (bis 2011: Kinderzulage)	15
2.4.11. Familienunterstützung der GÖD	15

1. Rechtliche Grundlagen oder wo was für wen steht

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, zB §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, Supplierregelungen, 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, 1010 Wien, Teinfaltstr.7, 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

goed-berufsschule.at - 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.

Internet: Oft führt www.google.at (Einstellung „Seiten in Österreich“) mit der Eingabe des Stichwortes schneller zum Ziel als:

Rechtsinformationssystem des Bundes: www.ris.bka.gv.at . Gut funktionierende Suchmaschine. Alle aktuellen Gesetze und Verordnungen!

Wegweiser durch Behörden/Ämter: www.oesterreich.gv.at

Bildungsministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: <http://www.bmbwf.gv.at>

Dienstrecht: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/lehrdr.html>

Schulrecht: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/gvo.html>

Service: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule.html>:

Informationen und Links zu Ferien und schulfreien Tagen, [Schulaufsicht](#), Bildungsdirektionen, [Schulinfo](#), Schulbuchaktion, Medienservice, Schulpsychologie, Bildungsberatung, Tipps zur Schul- und Berufswahl, Jugendmedienkommission, Bibliotheken-Service, Kultur: Bildung, Politische Bildung, Nostrifikationen ausländischer Zeugnisse, Formularinformationen

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz: www.sozialministerium.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB): www.oegb.at

Frauen/Familie/Jugend: <https://www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda.html>

ÖLI-UG: www.oeli-ug.at 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: goed.at. 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, <https://aps.goed.at/>

AHS-Gewerkschaft (Bundesvertretung 11): Lackiererg. 7, 1090 Wien, 01/4056148, <https://ahs.goed.at/>

BS-Gewerkschaft (Bundesvertretung 12): Schenkenstr. 4, 5.Stock, 1010 Wien, 01/53454-451
<https://www.goed-berufsschule.at/>

BMHS-Gewerkschaft (Bundesvertretung 14): Strozzig.2, 4.Stock, 1080 Wien, 01/5336335,
<https://bmhs.goed.at/>

Zentralausschüsse Bundeslehrer:innen

ZA-AHS: Strozzig. 2/3.Stock, 01/53120, Vors.: Gudrun Pennitz, stv. Vors.: Gerhard Pušnik, pusnik@oeli-ug.at
Sekretariat: Christina Führer (01 53120-3210)

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

Vors.: Barbara Schweighofer, 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
Andreas Berghold berghold@oeli-ug.at

ZA APS Tirol: Südtiroler Platz 14, 6020 Innsbruck
Christoph Mauracher Mauracher@oeli-ug.at
Anna Kronthaler-Schwarzlmüller Kronthaler@oeli-ug.at

ZA APS Vorarlberg: Römerstraße 14, 6900 Bregenz

ZA APS Wien: Wipplingerstraße 28, 1010 Wien
Bernd Kniefacz b.kniefacz@apflug.at

2. Lehrer:innen und Behörden

2.1. Organisation: BMBWF - Bildungsdirektion

2.1.1. Bundesministerium

Die genaue Aufgabenverteilung des BMBWF ist auf www.bmbwf.gv.at zu finden

Geschäftseinteilung: <https://www.bmbwf.gv.at/Ministerium/GuP.html>

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

Generalsekretär:in: „Aufgabenbereiche: Zusammenfassende Behandlung der Ressortagenden, insbesondere strategische Planung und Steuerungsaufgaben im Bildungsbereich sowie Verwaltungsentwicklung des Ressorts“ laut www.bmbwf.gv.at.

Sektionen/Sektionschef:innen: Das BMBWF unterteilt sich in Sektionen mit spezialisierten Arbeitsaufgaben.

I: Allgemein- und Berufsbildung

II: Personalentwicklung, Pädagogische Hochschulen, Schulerhaltung und Legistik

III: Bildungsentwicklung und Bildungsmonitoring;

IV: Universitäten und Fachhochschulen,

V: Wissenschaftliche Forschung; Internationale Angelegenheiten.

Angesiedelt im Bereich des BMBWF sind weiters der **Elternbeirat** (Elterngremium zur Beratung des BMBWF), die **Bundesschüler:innen-Vertretung - BSV** (Interessensvertretung der Schüler:innen, Beratung des BMBWF) und die **Zentralausschüsse** (Personalvertretung für Lehrer:innen u. Bedienstete).

2.1.2. Organisation der Bildungsdirektion

Gesetzliche Grundlagen sind die Bundesverfassung (Art. 81a) und das Bundes-Schulaufsichtsgesetz.

2.1.2.1. Organe der Bildungsdirektion

Bildungsdirektor:in (auf 5 Jahre bestellt)

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, Zentrum inklusiver Pädagogik)

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 Beschwerdenmanagement im Eskalationsfall

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

2.1.2.2. 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 Bundesgebäudeverwaltung: untersteht dem Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

als Vertragspartner bei Anmietungen

Mitwirkung der Bildungsdirektion bei der Haushaltsführung des Bundes

Abwicklung der Schülerbeihilfen und Schülerunterstützungen

2.2. Dienstrecht: Vom Wollen, Können und Müssen

2.2.1. Dienstpflichten der Lehrperson

Die Dienstpflichten der Beamt:innen bzw. der Vertragsbediensteten sind im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979 § 43 bis § 61, jedoch gelten § 45a und b nicht für Lehrer:innen) sowie im Vertragsbedienstetengesetz (§§ 5 bis 7), jene der Lehrer:innen zusätzlich in §§ 211 bis 216 BDG geregelt. Es ergeben sich übereinstimmend folgende Dienstpflichten:

Allgemeine Dienstpflichten [§ 43 BDG](#) [§ 5 VBG](#) [§ 8 LVG](#)

- Dienstliche Aufgaben und die Amtsführung unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und unparteiisch zu besorgen
- Durch sein Verhalten das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung zu erhalten
- Unparteilichkeit der Amtsführung
- [§ 29 LDG](#): „Der Landeslehrer hat um seine berufliche Fortbildung bestrebt zu sein.“

Amtsverschwiegenheit [§ 46 BDG](#) [§ 214 BDG](#) [§ 10 LVG](#) [§ 33 LDG](#)

Der Beamte hat über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse einer Gebietskörperschaft oder der Partei (Schüler:in oder Lehrperson) usw. geboten ist, Stillschweigen zu bewahren.

Die Amtsverschwiegenheit gilt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses!

Sonderregelung bei Aussagen vor Gericht (BDG § 46,3).

Im Disziplinarverfahren gilt die Amtsverschwiegenheit nicht!

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

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.

Ausbildung und Fortbildung [§ 58 BDG](#) [§ 40 VBG](#) [§ 40a \(12\) VBG](#)

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 § 47 BDG

Der Beamte hat bei Befangenheit (Hemmung einer unparteiischen EntschlieÙung durch unsachliche psychologische Motive) seine Vertretung zu veranlassen (z. B. verwandter Schüler)!

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) § 45 BDG § 5b VBG § 32 LDG

Beachtung der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben der Mitarbeitenden. Anleitung, Weisung, Beseitigung von Missständen, Einhaltung der Dienstzeit usw.

Geordnetes Zusammenwirken aller Organisationseinheiten.

Bei Verdacht auf strafbare Handlungen muss Anzeige erstattet werden.

Dienstplichten gegenüber der Schulleitung § 44 BDG § 30 LDG

Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen zu befolgen. Das Weisungsrecht des BDG gilt nach VBG § 5 a auch sinngemäß für Vertragsbedienstete.

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

Bei Bedenken gegen Weisungen müssen diese vor Befolgung dem Vorgesetzten mitgeteilt werden. Der Vorgesetzte muss dann diese Weisung schriftlich erteilen, widrigenfalls gilt sie als zurückgezogen!

Dienstpflichtverletzung

Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, wird nach dem Disziplinarrecht (§ 91 bis § 135 BDG 1979) zur Verantwortung gezogen.

Disziplinarstrafen sind:

- **Verweis**
- **GeldbuÙe** bis zur Höhe eines Monatsbezuges (unter Ausschluss des Kinderzuschusses)
- **Geldstrafe** in der Höhe von mehr als einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen
- **Entlassung**

Dienstweg § 54 BDG § 38 LDG

Der Beamte hat "Anbringen" (Anträge, Gesuche, Beschwerden ...), die sich auf sein Dienstverhältnis oder auf seine dienstliche Aufgabe beziehen, bei seinem unmittelbaren Dienstvorgesetzten (Schulleitung) 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 dem Beamten nicht zumutbar ist (z. B. wenn es sich auf den Vorgesetzten bezieht).

Dienstzeit § 47a bis § 50d BDG)

Das Arbeitszeitgesetz gilt für den öffentlichen Dienst 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).

Der Beamte kann nach § 49 BDG dazu angehalten werden, seine 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.

Geschenkannahme ([§59 BDG](#), [§ 41 LDG](#))

Eine Geschenkannahme 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.

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

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

Der Beamte hat der Schulleitung zu melden: Namensänderung, Standesänderung, Verlust der öst. Staatsbürgerschaft, Wohnsitzänderung, Verluste von Befähigungen, des Dienstausweises und sonstiger Sachbehelfe.

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 den Beamten an seiner Diensterfüllung 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 praktisch 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.

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

Exkurs: Schulleitliche Bestimmungen ([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, Kustos 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.

Die einschlägigen Gesetze und Verordnungen können in der Direktion sowie im Rechtsinformationssystem des Bundes unter der Internet-Adresse www.ris.bka.gv.at eingesehen werden. Einen guten Überblick über die aktuellen Gesetze und Verordnungen geben die "Jahrbücher" der "Gewerkschaft Öffentlicher Dienst" und das Buch "Das Österreichische Schulrecht" von Jonak-Kövesi.

2.2.2. Dienstverhältnis

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.

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 das Lehrpersonal im alten Dienstrecht betreffen.

2.2.2.1. Induktionsphase [§ 39 VBG](#) [§ 5 LVG](#)

Aller Lehrpersonen im pd-Schema müssen die Induktionsphase absolvieren, die als „23. Stunde“ gilt, wie z. B. KV. Für die Induktionsphase gilt: kein KV, keine MDL, kein fachfremder Unterricht! Klassenlehrperson in VS ist möglich.

Wer schon mind. 1 Jahr lang mind. 25% an einer österr. Schule oder in einem EWR-Land (incl. TR, CH) unterrichtet hat oder ein universitäres Lehramtsstudium und das Unterrichtspraktikum erfolgreich abgeschlossen hat, braucht keine Induktionsphase.

In der Induktionsphase bekommt die neue Lehrperson zur Unterstützung **eine:n Mentor:in** zur Seite gestellt. Die Induktionsphase dauert zwar maximal ein Jahr, aber bereits nach 6 Monaten kann festgestellt werden, dass alles passt: Die Schulleitung „hat der Personalstelle bis spätestens 2 Monate vor Ablauf der Induktionsphase aufgrund eigener Wahrnehmungen bzw. nach Rücksprache mit d. Mentor:in über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase schriftlich zu berichten.

Endet das Dienstverhältnis vor dem Ablauf der Induktionsphase, so hat die Schulleitung der Personalstelle über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase spätestens zum Ende des Dienstverhältnisses zu berichten. Der Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist Gelegenheit zu geben, zum Bericht der Schulleitung Stellung zu nehmen.“

2.2.2.2. Privatrechtliches Dienstverhältnis

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

Für Landeslehrer:innen können durch Landesgesetz dienstrechtliche Krankenfürsorgeeinrichtungen geschaffen werden ([§ 109 LDG](#))

In einem schriftlichen Dienstvertrag wird festgelegt:

Zeitpunkt des Beginns des Dienstverhältnisses

Dienstort

befristete oder unbefristete Anstellung

Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung

Entlohnungsgruppen:

Die Entlohnungsgruppen der Vertragslehrpersonen entsprechenden Verwendungsgruppen der Beamten, 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)

2.2.2.3. Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete

Es gilt zwar gem. [§ 4\(4\) VBG](#): „Ein befristetes Dienstverhältnis, das um mehr als 3 Monate verlängert wird, gilt als unbefristet.“ [§ 4a VBG](#) regelt aber die Ausnahmen für diese Bestimmung. Jedenfalls spätestens „Nach 5 vollen Dienstjahren wird der Vertrag unbefristet.“ [[§ 4a \(4\)](#)] Dabei sind einzelne Dienstverhältnisse zusammenzuzählen (der Nebensatz „wenn nicht mehr als 10 Wochen dazwischen lagen und sie nicht durch Kündigung des Dienstnehmers geendet haben“ gilt für Lehrer:innen nicht).

Für Landeslehrer:innen gilt hingegen [§ 4 \(3\) LVG](#): „Übersteigt die Dauer eines oder mehrerer mit einer Landesvertragslehrperson eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis“

Für Lehrpersonen gilt:

Nach maximal 5 Jahren (müssen nicht zusammenhängend sein) ist im Fall einer weiteren Beschäftigung ein Dauervertrag auszustellen.

[§ 90c \(2\) VBG](#): Im I L Dienstvertrag sind die WE (Stunden)

1. der gesicherten und
2. der nicht gesicherten

Verwendung getrennt anzuführen.

[§ 90c \(3\)](#): Die nicht gesicherten Stunden können ohne Zustimmung der Vertragslehrperson unter Entfall der Bezugssteile verringert oder gestrichen werden, wenn sie/er noch nicht 5 Jahre im Lehrberuf an einer öst. Schule ist.

[§ 90k VBG](#) "(1) 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.“

2.2.2.4. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Die Lehrperson muss vollbeschäftigt sein. Zuordnung zur Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVAEB) - keine Abfertigung - Pension von BVAEB.

Provisorisches Dienstverhältnis

Der Beamte / die Beamtin erhält 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 Pragmatisierungsstopp. Bei Pragmatisierung nach 2005 gelten die Beamtenpensionsregelungen nicht, sondern nur das APG.

Schulfeste Stellen sind die Planstellen:

der Schulleitung

der Abteilungs-/Fachvorstehenden

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

Exkurs: 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: 50 Jahre alt, 10 Jahre Lehrer:in in Lph oder L1 und 26 Dienstjahre gerechnet ab dem Vorrückungstichtag; für OSR L2-Lehrer oder OStR L1-Lehrer: 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

2.2.3. Leistungsfeststellung für Lehrpersonen ([§ 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 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.**

Solange keine anderslautende Leistungsfeststellung getroffen wurde, ist davon auszugehen, dass 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 Kalenderjahr der zu erwartende Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten wurde (§ 86 BDG, § 65 LDG); dieser Antrag ist im Oktober zu stellen (§ 220 BDG).

2.2.4. Schulleitungsbestellung

Der Schulgemeinschaftsausschuss oder das Schulforum und der Dienststellenausschuss bekommen die Unterlagen über die Bewerbungen um eine Leitungsstelle, können ein Hearing organisieren und innerhalb von 3 Wochen (nach Erhalt der Unterlagen) eine Stellungnahme an die Begutachtungskommission senden.

Die Ausschreibung erfolgt ehestens durch die Bildungsdirektion, längstens innerhalb von 3 Monaten ab Freiwerden der Funktion. Bei Clusterleitungen ist ein Verschieben der Ausschreibung bis zu 2 Jahren möglich.

Die Bewerbung erfolgt nicht im Dienstweg, sondern ergeht an die Einreichungsstelle. Sie muss 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 darstellen.

Das Auswahlverfahren macht eine Begutachtungskommission bestehend aus Bildungsdirektor:in (oder Vertretung), Schulaufsichtsorgan (bei AV-/FV-/EL: Dir.) und je ein vom FA und der GÖD entsandtes Mitglied also 4 Stimmberechtigten (Bildungsdirektor:in bzw. Dir. dirimiert).

Beratende Mitglieder sind der/die Personalberater:in jener Einrichtung, die das Assessment durchführt, je ein Vertreter der Eltern und Schüler:innen aus dem SGA, Gleichbehandlungsbeauftragte:r, bei APS: Schulerhaltungsvertretung.

Administrator:innen, Werkstättenleiter:innen, Kustoden o.ä. werden nicht „ernannt“, sondern diese Aufgaben werden von der Direktion (im Einvernehmen mit der Personalvertretung) vergeben.

2.3. Krankenstand

2.3.1. 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](#),)

2.3.2. Gehaltsfortzahlung:

2.3.2.1. 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 \(9\)](#).

2.3.2.2 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 \(6+2\)](#)

2.3.2.3. 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 Unfalles 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.

2.4. 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.

2.4.1. 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!) beginnt 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und dauert mindestens 16 Wochen, aber mindestens 8 Wochen nach der Geburt.

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 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.

2.4.2. Karenz

Wahlweise ist es den Eltern möglich, bis zum 2. Geburtstag des Kindes, Karenz in Anspruch zu nehmen (Vater nur bei gem. 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 (lt. 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).

2.4.3. 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 Karenzwechsell.

2.4.4. 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.

2.4.5. Babymonat - Frühkarenzurlaub

(VBG § 29 o, BDG § 75d, LDG § 58e): 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 Beschäftigungsverbotes (8 Wochen, bei Mehrlingsgeburten 12 Wochen, in Sonderfällen höchstens 16 Wochen nach der Entbindung).

2.4.6. Teilzeitbeschäftigung

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 zum Schuleintritt, allerdings nur auf ein Jahr bzw. ein Vielfaches eines Jahres, und man muss im selben Haushalt wie das Kind leben. (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 Teilzeitprozentatz. Gem. [BDG § 50c](#) sind in der Diensterteilung 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.

2.4.7. 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: <https://www.frauen-familienjugend.bka.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html>), 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: € 8.100,00 /Jahr ab 1.1.2024 [Zuverdienst zum Kinderbetreuungsgeld | Arbeiterkammer](#)

2.4.8. Kinderbetreuungsgeld

Längstens bis zum 3. Geburtstag des Kindes – siehe in einem eigenen Kapitel, und siehe auch Kapitel **Familienbeihilfe**.

2.4.9. 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.

2.4.10. 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.

Gem. [B-KUVG Par. 105 Abs. 3](#) 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 obengenannten Zeiträume infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist.

2.4.11. Familienunterstützung der GÖD

Wenn eine Familie für drei oder mehr Kinder oder für mind. Ein Kind erhöhte Familienbeihilfe bezieht. Voraussetzung ist eine GÖD-Mitgliedschaft von mehr als 12 Monaten.

2024: für 3 Kinder € 210,00 + € 70,00 für jedes weitere Kind;
für jedes Kind mit erhöhter Familienbeihilfe € 140,00

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.