



MMag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Dienstverträge in Teilbeschäftigung

Im Vertragsbedienstetengesetz (VBG) finden sich die relevanten Bestimmungen im Zusammenhang mit der Gestaltung von Dienstverträgen. Im alten Dienstrecht ist die Vertragslehrperson ab 20 Werteinheiten vollbeschäftigt; im neuen Dienstrecht liegt eine Vollbeschäftigung bei 24 Wochenstunden vor. Es gibt sowohl im sogenannten Dienstrecht alt als auch im Dienstrecht neu die Variante, dass ein unbefristeter Vertrag in Teilbeschäftigung errichtet wird.

Wann ist ein unbefristeter Vertrag spätestens zu errichten?

Übersteigt die Dauer eines oder mehrerer mit einer Vertragslehrperson eingegangener befristeter Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis.

Teilbeschäftigung im alten Dienstrecht

Es ist davon auszugehen, dass es derzeit nur mehr vereinzelt Kolleginnen und Kollegen gibt, die einen befristeten Vertrag haben. Bei der Ausstellung eines unbefristeten Vertrages war/ist im Dienstvertrag die Anzahl der Werteinheiten (Stunden) in gesicherter und nicht gesicherter Verwendung anzugeben. Gesicherte Stunden bedeuten, dass die Vertragslehrperson auf diese Werteinheiten (Stunden) einen Rechtsanspruch hat. Eine nicht gesicherte Verwendung kann beispielsweise eintreten, wenn eine Vertragslehrperson weiterhin eine Kollegin/einen Kollegen vertritt.

In diesem Zusammenhang darf auf § 90c (3) VBG hingewiesen werden: Bei Vertragslehrpersonen mit einer Gesamtverwendung als Lehrperson an einer inländischen öffentlichen Schule, Universität oder Hochschule, an der Akademie der bildenden Künste, an einer mit Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten inländischen privaten Schule, Universität oder Hochschule oder an einer Pädagogischen Hochschule oder der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien im Ausmaß von **weniger als fünf Jahren** können die Stunden der nicht gesicherten Verwendung vom Dienstgeber ohne Zustimmung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers in Wegfall gebracht werden, wobei sich das Monatsentgelt entsprechend ändert.

Teilbeschäftigung im neuen Dienstrecht

Ein wesentlicher Unterschied zwischen altem und neuem Dienstrecht liegt darin, dass der Begriff „gesicherte und nicht gesicherte“ Stunden im neuen Dienstrecht nicht zur Anwendung kommt. Die vorgesetzte Dienstbehörde errichtet einen unbefristeten Vertrag mit einem vereinbarten Beschäftigungsausmaß. Dies bedeutet, dass die Vertragslehrperson einen Rechtsanspruch auf die vereinbarten Wochenstunden hat. Durch beispielsweise eine Mutterschaftskarenz für einen bestimmten Zeitraum ergibt sich keine Veränderung beim vereinbarten Wochenstundenausmaß. Dies bedeutet, dass bei Rückkehr in den Schuldienst wieder der vertragliche Anspruch auf die definierten Stunden besteht.

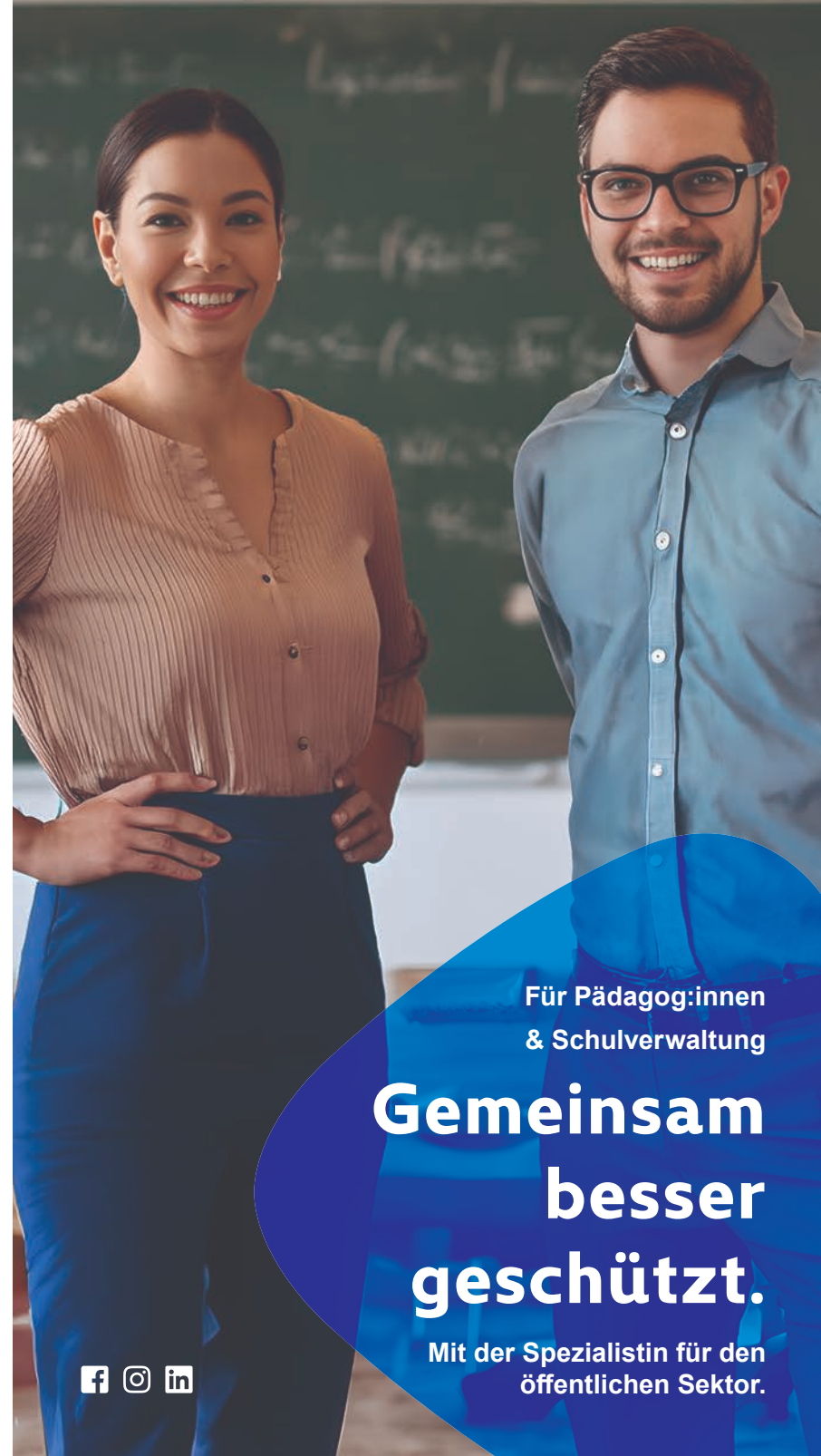
Anfrage einer Kollegin:

Sie hat im Schuljahr 2022/2023 einen unbefristeten Vertrag mit 14 Wochenstunden unterschrieben, unterrichtet im Schuljahr 2025/2026 in Vollbeschäftigung und will eine Änderung des Stundenausmaßes (Vollbeschäftigung) im Dienstvertrag erwirken, damit sie auch rechtlich in Zukunft eine volle Lehrverpflichtung unterrichten kann.

Der Kollegin ist zu empfehlen, dass sie im Dienstweg einen Antrag auf Abänderung der vereinbarten Wochenstunden stellt. Die vorgesetzte Dienstbehörde hat den Antrag zu prüfen. Durch die Abänderung ist dann ein Rechtsanspruch auf Vollbeschäftigung gegeben.



www.oebv.com



Impressum: Für den Inhalt verantwortlich: BMHS Gewerkschaft fcg, Strozzig. 2/4, 1080 Wien
bmhs.fcg@goed.at - Fotos: Christian Prenner (<https://christianprenner.at>)



Aktuell

Mai 2026



Mag. Roland Gangl

Einbehaltung von Übergenüssen

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Im § 13a Gehaltsgesetz finden sich Bestimmungen im Zusammenhang mit sogenannten Übergenüssen. Der Gesetzgeber definiert diese als zu Unrecht empfangene Leistungen, die dem Bund zu ersetzen sind, soweit sie nicht im guten Glauben empfangen worden sind.

Beispiel: Ein Kollege unterrichtet im Schuljahr 2024/2025 eine volle Lehrverpflichtung. Für das Schuljahr 2025/2026 beantragte er eine Reduktion der Lehrverpflichtung, die vom Dienstgeber genehmigt wurde. Im September des Schuljahres 2025/2026 wird trotzdem ein Monatsentgelt im Umfang einer vollen Lehrverpflichtung überwiesen.

Das Bildungsministerium hat in einem Schreiben nun eine einheitliche Vorgangsweise im Zusammenhang mit der Einbehaltung von Übergenüssen veröffentlicht. Es wurde festgelegt:

1. Der Einbehaltung ist der Bruttomonatsbezug bzw. das Bruttomonatsentgelt eines solchen Monats zugrunde zu legen, in dem keine Sonderzahlung gebührt.
2. Im Verfahren der Bundesbesoldung wird bei der Ermittlung eines oder mehrerer Übergenüsse die Rate in der Höhe von jeweils 5 Prozent des Bruttobezuges bzw. Bruttoentgeltes festgelegt. Die Ursache der Überbezahlung, die Höhe der offenen Bundesforderung insgesamt sowie der Rückzahlungsrate und der Beginn der Rückzahlung sind dem/der Bediensteten schriftlich mitzuteilen.
3. Diese schriftliche Verständigung erfolgt auch dann, wenn die Dienstbehörde bereits von sich aus auf der Ausfertigung des Zahlungs- und Verrechnungsauftrages, der zu einer Überbezahlung geführt hat, eine entsprechende Rate festgelegt hat.

Es wird in diesem Schreiben des Bildungsministeriums separat in einem eigenen Absatz darauf hingewiesen, dass die/der Bedienstete jedenfalls die Möglichkeit hat, die Dienstbehörde um Auskunft über Ursache und Höhe eines bzw. mehrerer Übergenüsse zu ersuchen. Hierbei steht ihr/ihm auch die Möglichkeit offen, sich an die Personalvertretung zu wenden.

Die Dienstbehörde kann nun in der Folge die im Verfahren festgesetzte Ratenhöhe (5 Prozent-Rate) belassen oder abändern. Eine Verständigung an die/den Bedienstete/n hat zu erfolgen.

Verjährung:
Im Gehaltsgesetz findet sich auch eine entsprechende Bestimmung im Zusammenhang mit der Verjährung auf den Anspruch auf Leistungen bzw. das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen. Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.



MMag. Andrea Langwieser

Wie werden die Mehrdienstleistungen berechnet?

Die Vergütung für 1 Werteinheit bzw. 1 Wochenstunde beträgt **1,30 %** vom Grundgehalt (§ 61 Abs. 2 GehG). Das Grundgehalt umfasst die Dienstzulagen (§§ 58 Abs. 4-8, 59 Abs. 3-12, 59a Abs. 1-5a, 60 und 115 GehG) und die Dienstalterszulage. Der Kinderzuschuss wird nicht hinzugezählt.

Die Vergütung von 1,3 % des Gehalts gilt auch für Lehrkräfte mit **herabgesetzter Lehrverpflichtung**, die vorübergehend (z.B. Vertretung einer Lehrperson im Krankheitsfall von mehr als 14 Tagen) das Ausmaß der Herabsetzung überschreiten und nach wie vor unter einer vollen Lehrverpflichtung liegen (Erkenntnis des VfGH vom 17. Juni 2022, G 379/2021-9, 2. DRN 2022).

Mehrdienstleistungen eines Monats werden wie folgt berechnet:

Grundbezug*1,3%*Anzahl MDL

Beispiel:
PD, Gehaltsstufe 1, Fächervergütung B

	Bezüge	Monat	Anzahl	Wert	Betrag
0001	Grundbezug	02/2026			3.520,20
2111	Mehrleistungstd. § 61/2	12/2025	14,96		684,61
4833	Fächervergütung B § 46e	12/2025	14,00		254,80

Rechenvorgang MDL: € 3.520,20*1,3%= 45,76
45,76*14,96 = € 684,61

Die Mehrdienstleistungen und die Fächervergütung werden im Regelfall im übernächsten Monat mit Ablauf des Monats, in dem sie angefallen sind, ausbezahlt. Daher sind in diesem Beispiel am Februargehaltszettel die MDL und die FV vom Dezember 2025 ausgewiesen.

Die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsabgaben für die nachträglich gezahlten MDL und die FV werden gemeinsam unter der Bezeichnung „Y3ST Lohnsteuer Rückrch.“ und „Y3SV KV/SV/PB/WFB Rückr.“ abgezogen.

kompetent - verlässlich - hilfsbereit
Team FCG BMHS & Unabhängige



Clemens Tüchler, BEd

Zum Aufsteigen berechtigt

Zu Diskussionen und Irritationen unter Kolleg:innen in Lehrerkonferenzen führt häufig der Tatbestand des § 25 Abs. 2 SchUG – dem Aufsteigen mit einem Nicht genügend. Was hat es damit auf sich?

... ein Schüler ist zum Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe berechtigt, wenn das Jahreszeugnis zwar **in einem Pflichtgegenstand** die Note „**Nicht genügend**“ enthält, aber ...
lit c) die Klassenkonferenz feststellt, dass der Schüler auf Grund seiner Leistungen in den übrigen Pflichtgegenständen die **Voraussetzungen zur erfolgreichen Teilnahme** am Unterricht der nächsthöheren Schulstufe im Hinblick auf die Aufgabe der betreffenden Schulart **aufweist**.

Dem § 25 Abs. 2 SchUG liegt der Gedanke zugrunde, dass ein Aufsteigen trotz eines „Nicht genügend“ nur dann möglich sein soll, wenn sich aus den Leistungen in den übrigen Pflichtgegenständen ableiten lässt, dass der Schüler über genügend Leistungsreserven verfügt, um:

- einerseits die Defizite in dem mit „Nicht genügend“ beurteilten Gegenstand zu beseitigen **und**
- andererseits trotz der hierfür erforderlichen besonderen Anstrengung auch die übrigen Gegenstände positiv abzuschließen.

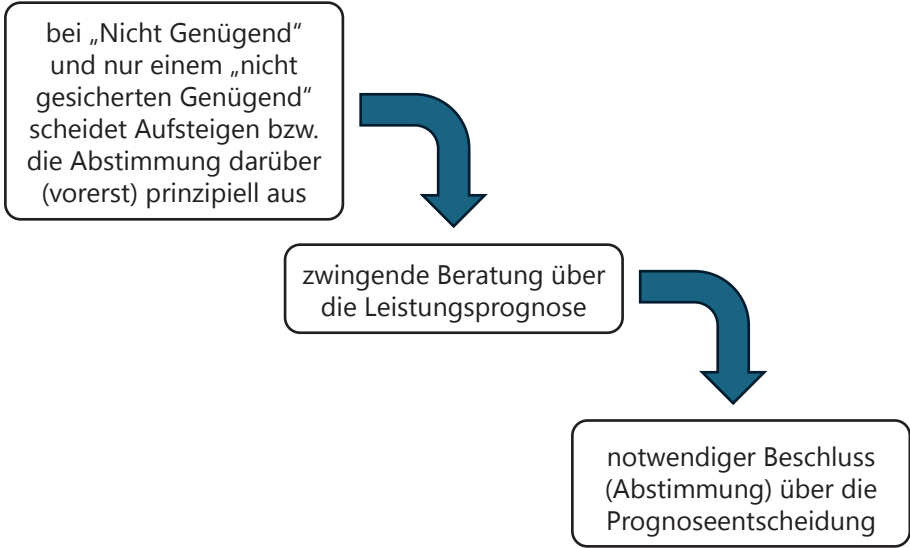
Die Entscheidung ist eine **eigenständige schulrechtliche Prognoseentscheidung** der Klassenkonferenz als Kollegialorgan. Sie ist nicht bloß eine rechnerische Folge der Jahresbeurteilungen, sondern setzt eine inhaltliche Würdigung der Leistungsentwicklung und der Leistungsreserven voraus. Ein nicht gesichertes Genügend (ein Genügend ohne Leistungsreserven) in einem Pflichtgegenstand kann nach der Rechtsprechung des BVwG und des VwGH bereits ausreichen, um eine negative Prognose zu tragen.

Die Frage, ob das Genügend abgesichert ist oder nicht, ist Gegenstand der Beratung und Entscheidung der **Lehrerkonferenz als Kollegialorgan** im Sinne des § 57 Abs. 4 SchUG (Prognoseentscheidung). Basis der Beratung der Klassenkonferenz ist eine Stellungnahme der jeweiligen Fachlehrkraft, jedoch entspricht es etwa nicht dem Gesetz, wenn sich die Klassenkonferenz der Stellungnahme der Fachlehrkraft ohne Würdigung der Leistungen des Schülers einfach anschließt.

Da die Klassenkonferenz als Kollegialorgan im Sinne des § 57 Abs. 4 SchUG entscheidet, bedarf es einer **Abstimmung**. Die Prognoseentscheidung ist somit formal ein **Beschluss der Klassenkonferenz**. Gelangt die Klassenkonferenz – nach eingehender fachlicher Würdigung – zur Auffassung, dass in einem positiv abgeschlossenen Pflichtgegenstand keine ausreichenden Leistungsreserven bestehen und ein Absinken ins Negative wahrscheinlich ist, ist die Berechtigung zum Aufsteigen gemäß § 25 Abs. 2 lit c SchUG zu versagen. Wie bei jeder kollegialen Entscheidung ist es natürlich auch denkbar, dass die Lehrperson mit dem „ungesicherten Genügend“ überstimmt wird.

Jedenfalls ist § 57 Abs. 4 SchUG zu beachten: ... Für den **Beschluss** einer Lehrerkonferenz sind die Anwesenheit von **mindestens zwei Dritteln** ihrer Mitglieder und die **unbedingte Mehrheit** der abgegebenen Stimmen erforderlich ... **Stimmübertragungen** sind ungültig. **Stimmenthaltung** ist **unzulässig**. In Klassenkonferenzen gem. § 25 Abs. 2 lit c SchUG kommt das Stimmrecht **nur jenen** Mitgliedern zu, **die** den **Schüler** im betreffenden Schuljahr zumindest vier Wochen **unterrichtet haben**. Über den Verlauf einer Lehrerkonferenz ist eine **schriftliche Aufzeichnung** zu führen ...

Das heißt in aller Kürze zum Ablauf in der Konferenz:



MMag. Erika Zeh

Mutterschaft – Beschäftigungsverbot und Wochengeld

Werdende Mütter unterliegen 8 Wochen vor der Geburt oder früher (vorzeitiger Mutterschutz) und 8 Wochen nach der Geburt einem Beschäftigungsverbot. Dieses Beschäftigungsverbot nach der Geburt wird unter bestimmten Umständen verlängert, wie z.B. bei Kaiserschnittgeburten und Mehrlingsgeburten auf 12 Wochen; tritt die Geburt so früh ein, dass die achtwöchige Schutzfrist vor der Geburt verkürzt wird, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diese Tage, maximal jedoch auf insgesamt 16 Wochen.

Während des Beschäftigungsverbotes erhalten Schwangere als Einkommensersatz das Wochengeld, eine Leistung der Krankenversicherung. Dieses beträgt für Lehrerinnen die Höhe des Nettolohns zuzüglich Sonderzahlungen (durchschnittliches Nettogehalt + 17 %).

Die Übermittlung der Arztbestätigung über den voraussichtlichen Geburts-termin und die Arbeits- und Entgeltbestätigung des Dienstgebers an die zuständige Krankenkasse gelten als Antrag für das Wochengeld. Die Höhe des Wochengeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten drei Monate vor Beginn des Mutterschutzes. Wurden vor Meldung der Schwangerschaft Überstunden geleistet, so sind diese bei der Berechnung des Wochengeldes einzubeziehen; in diesem Fall sind als Basis drei Monate vor Meldung der Schwangerschaft heranzuziehen, in welchen noch Überstunden geleistet wurden.

Wurde ein zu niedriges Wochengeld durch den Sozialversicherungsträger ausbezahlt, besteht die Möglichkeit, beim Dienstgeber die Berechnung und Auszahlung einer Ergänzungszahlung zu beantragen.

Wird während einer Karenz gemäß Mutterschutzgesetz kein Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen und geht aufgrund einer erneuten Schwangerschaft die werdende Mutter in Mutterschutz, so besteht Anspruch auf Sonderwochengeld, das durch Übermittlung einer fachärztlichen Bestätigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin an die Krankenkasse geltend gemacht werden kann und im Ausmaß des erhöhten Krankengeldes (60 % des letzten vollen Bruttoentgelts) zur Auszahlung gelangt.