

FAQ – Teilbeschäftigung

Welche Arten von Teilbeschäftigung gibt es grundsätzlich?

Man unterscheidet insbesondere zwischen

- Herabsetzung aus beliebigem Anlass,
- Elternteilzeit sowie
- dauerhafter (vertraglicher) Teilbeschäftigung.

Diese Varianten unterscheiden sich durch ihre jeweiligen Höchstfristen, den Rechtsanspruch und die Dauer der Teilbeschäftigung.

Ab wann sind die neuen Regelungen relevant?

Die maßgeblichen Änderungen gelten **ab dem Schuljahr 2026/27**.

Was sind Vor- und Nachteile einer dauerhaften Teilbeschäftigung?

Ob in der dauerhaften Teilbeschäftigung Vor- oder Nachteile gesehen werden, ist individuell zu beurteilen. Einige Überlegungen könnten zum einen eine langfristige Planbarkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zum anderen ein dauerhaft geringeres Einkommen, geringere Pensionsgrundlage und der fehlende Anspruch auf spätere Aufstockung sein.

Welche Formulare sind zu verwenden?

Für alle Herabsetzungsansuchen sowie für Anträge auf Voll- oder Teilbeschäftigung ist das folgende Formular zu verwenden: https://www2.vobs.at/formuland-download/4_HdLV_APS.docx

Für Vertragslehrpersonen:

1) Wie kann ich mir das konkret vorstellen? Wann wird ein Dienstvertrag geändert?

Beispiel 1:

Eine Lehrperson mit einer vertraglichen Vollbeschäftigung unterrichtet ab dem Schuljahr 2026/27 aufgrund von Herabsetzungen mit 18 Stunden. Das Ausmaß ändert sich in den Folgejahren nicht. Im Schuljahr 2031/32 erfolgt eine dauerhafte Teilbeschäftigung durch Änderung des Dienstvertrages.

Beispiel 2:

Eine Lehrperson mit einer vertraglichen Vollbeschäftigung (oder Teilbeschäftigung mit 11 Wochenstunden) unterrichtet ab dem Schuljahr 2026/27 mit 8 Stunden. Da eine Herabsetzung aus beliebigem Anlass nur auf mind. 50% Beschäftigungsausmaß möglich ist, muss eine vertragliche Teilbeschäftigung vereinbart werden.

2) Welche Herabsetzungen sind relevant in Bezug auf die fünfjährige Höchstfrist?

Die Fünfjahresfrist betrifft **ausschließlich Herabsetzungen aus beliebigem Anlass**.

3) Was passiert nach Ausschöpfen der maximalen Herabsetzungsdauer?

Nach insgesamt fünf Jahren Herabsetzung kann nur eine **dauerhafte Teilbeschäftigung durch Änderung des Dienstvertrages vereinbart werden**.

Es werden vertraglich folgende Beschäftigungsausmaße vorgesehen: mind. 5 Wochenstunden / mind. 11 Wochenstunden / mind. 17 Wochenstunden

4) Kann nach fünf Jahren Herabsetzung ein Jahr Vollzeit gearbeitet werden, um erneut reduzieren zu können?

Nein.

Die Zeiträume werden **zusammengerechnet**. Insgesamt sind während eines durchgehenden Dienstverhältnisses nur **fünf Jahre Herabsetzung aus beliebigem Anlass** möglich.

Unterhäftige und dauerhafte Teilbeschäftigung

5) Führt eine Teilbeschäftigung mit weniger als 50 % bei Vertragslehrpersonen zu einer sofortigen dauerhaften Teilbeschäftigung?

Ja.

Eine Teilbeschäftigung unter 50 % bedarf **ab dem Schuljahr 2026/27** einer Vertragsanpassung und ist **dauerhaft**.

6) Was gilt bei einer dauerhaften Teilbeschäftigung unter 50 %?

In diesem Fall ist eine **vertragliche Teilbeschäftigung (mindestens 5 Stunden)** möglich.

Diese wirkt dauerhaft. Ein tatsächlich höheres Beschäftigungsausmaß ist dennoch möglich, sofern an der Schule Bedarf besteht und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

7) Kann eine dauerhafte Teilbeschäftigung in Zukunft wieder geändert werden?

Ja.

Eine Änderung nach oben oder unten ist auf Antrag möglich, sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

8) Ich habe einen Vertrag auf dauerhafte Teilbeschäftigung, arbeite aber faktisch seit Jahren Vollzeit – was kann ich tun?

In diesem Fall kann die Lehrperson eine **Anpassung des Dienstvertrages** beantragen, sodass die vertragliche Situation der tatsächlichen Verwendung entspricht.

Sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen, kann der Vertrag auf Vollbeschäftigung geändert werden.

9) Welche wichtigen dienstlichen Interessen können einer Erhöhung entgegenstehen?

Ein wichtiges dienstliches Interesse, das gegen eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes spricht, ist beispielsweise ein fehlender Personalbedarf in bestimmten Fächern. Die Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes setzt weiters voraus, dass die Lehrperson ihre bisherigen Aufgaben erfolgreich und den pädagogischen Anforderungen entsprechend erfüllt hat.

Sonderfälle bestehender Dienstverträge

10) Mein Dienstvertrag lautet auf „teilbeschäftigt“ ohne weiteres Stundenausmaß, ich unterrichte aber über 50 %. Muss ich etwas beantragen?

Nein.

Bei einzelnen älteren Dienstverträgen ohne fixes Stundenausmaß ist **kein Antrag und keine Vertragsänderung erforderlich**, unabhängig davon, ob das tatsächliche Ausmaß über oder unter 50 % liegt.

Ein Antrag ist jedoch möglich und empfehlenswert, wenn das aktuelle Stundenausmaß festgeschrieben werden soll oder eine Vollbeschäftigung angestrebt wird.

Elternteilzeit

11) Wie wirkt sich Elternteilzeit aus?

Elternteilzeit (mindestens 7 Wochenstunden) kann bis zum 8. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.

Sie ist **von allen Höchstfristen ausgenommen** und führt **nicht** zu einer dauerhaften Teilbeschäftigung.

12) Muss ich für Elternteilzeit einen Antrag stellen, wenn ich einen Teilbeschäftigungsvertrag mit „mindestens 5 Stunden“ habe?

Nein.

13) Muss ich für Elternteilzeit einen Antrag stellen, wenn ich aktuell 14 Stunden unterrichte, aber einen Vollbeschäftigungsvertrag habe?

Ja.

Elternteilzeit unterliegt einer eigenen Rechtsgrundlage und erfordert einen **formellen Antrag**.

14) Kann ich Elternteilzeit mit z. B. 8 Stunden in Anspruch nehmen, wenn mein Vertrag auf Teilbeschäftigung mit mindestens 11 Stunden lautet?

Ja.

Auf Elternteilzeit besteht ein **Rechtsanspruch**, und kann gewährt werden, wenn das vertraglich festgelegte Beschäftigungsausmaß reduziert wird.

Für pragmatisierte Lehrpersonen:

1) Ab wann ändert sich was?

Ab dem Schuljahr 2026/27

- **Beispiel 1:** Eine Lehrperson unterrichtet bereits seit über 10 Jahren mit einer herabgesetzten Lehrverpflichtung von mindestens 50%. Ab dem Schuljahr 2026/27 erfolgt eine **dauerhafte Anpassung per Bescheid**, sofern die Lehrperson im kommenden Schuljahr wieder mit reduzierter Lehrverpflichtung arbeiten möchte.
- **Beispiel 2:** Eine Lehrperson will im Schuljahr 2026/27 ihr Beschäftigungsausmaß reduzieren. Die letzten 7 Schuljahre hatte sie bereits ein reduziertes Beschäftigungsausmaß. Sie kann einen Antrag auf Herabsetzung stellen. Wenn sie in den folgenden zwei Jahren erneut eine Herabsetzung beantragt, ist das Höchstausmaß von 10 Jahren erreicht. Ab dem 11. Jahr erfolgt die Herabsetzung dauerhaft.
- **Beispiel 3:** Eine Lehrperson möchte im Schuljahr 2026/27 ihr Beschäftigungsausmaß erstmalig reduzieren. Sie kann einen Antrag auf Herabsetzung stellen und hat insgesamt die Möglichkeit, während eines durchgehenden Dienstverhältnisses **noch neun weitere Jahre** um Herabsetzung der Lehrverpflichtung zu bitten. Sollte sie später erneut eine Herabsetzung beantragen, wird **eine dauerhafte Anpassung per Bescheid notwendig**.

2) Welche Herabsetzungen zählen zur 10-jährigen Höchstfrist der Herabsetzung?

Die 10-Jahres-Frist betrifft nur Herabsetzungen aus beliebigem Anlass.

3) Kann nach 10 Jahren Herabsetzung ein Jahr Vollzeit gearbeitet werden, um erneut reduzieren zu können?

Nein.

Die Zeiträume werden **zusammengerechnet**. Insgesamt sind während eines durchgehenden Dienstverhältnisses **nur 10 Jahre Herabsetzung aus beliebigem Anlass** möglich.

Danach muss eine dauerhafte Anpassung des Beschäftigungsausmaßes per Bescheid erfolgen.

4) Was passiert nach Ausschöpfen der maximalen Herabsetzungsdauer?

Es kann nur eine **dauerhafte Herabsetzung per Bescheid erfolgen**, wenn die Lehrperson weiterhin mit reduziertem Beschäftigungsausmaß arbeiten möchte.

5) Zählen Herabsetzungen aus gesundheitlichen Gründen gemäß § 44 LDG zur 10-Jahres-Frist?
Nein.

Herabsetzungen aus gesundheitlichen Gründen unterliegen einer **eigenen Rechtsgrundlage** und erfordern immer einen **formellen Antrag** sowie in weiterer Folge **eine amtsärztliche Untersuchung**.

7) Kann die dauerhafte Teilbeschäftigung in Zukunft auch wieder geändert werden?

Ja.

Die dauerhafte Teilbeschäftigung kann **auf Antrag** sowohl nach unten **bis maximal 50%** als auch nach oben abgeändert werden, **sofern keine wichtigen dienstlichen Interessen** entgegenstehen. Ein Rechtsanspruch auf Erhöhung oder Reduzierung besteht jedoch nicht.

8) Ich bin dauerhaft teilbeschäftigt, arbeite aber seit Jahren faktisch Vollzeit – was kann ich tun?

Bei Beamten ist derzeit keine dauerhafte Teilzeitbeschäftigung denkmöglich, da wir bei keinem Beamten das Beschäftigungsausmaß bescheidmäßig auf Dauer reduziert haben.

9) Welche wichtigen dienstlichen Interessen können dazu führen, dass mein Antrag auf Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes nicht genehmigt wird?

Ein wichtiges dienstliches Interesse, das gegen eine Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes spricht, ist beispielsweise ein fehlender Personalbedarf in bestimmten Fächern. Die Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes setzt weiters voraus, dass die Lehrperson ihre bisherigen Aufgaben erfolgreich und den pädagogischen Anforderungen entsprechend erfüllt hat.