

An alle Bildungsdirektionen

Mag. Dr. Friedrich Fröhlich
Sachbearbeiter

friedrich.froehlich@bmbwf.gv.at
+43 1 531 20-3320
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Antwortschreiben bitte unter Anführung der
Geschäftszahl.

Geschäftszahl: 2022-0.724.518

Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst - Durchführungsbestimmungen PD (3. Änderung); Induktionsphase

Dieser Erlass bezieht sich auf Vertragslehrpersonen des Bundes im Schema PD, die an den Bildungsdirektionen unterstehenden mittleren und höheren Schulen, am Bundes-Blindenerziehungsinstitut und am Bundesinstitut für Gehörlosenbildung verwendet werden. Er ist zur internen Verwendung an den Bildungsdirektionen bestimmt.

Mit Erlass BMBF-722/0013-III/8/2015 („Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst – Durchführungsbestimmungen PD“) wurden unter anderem die Themen Zuordnungsvoraussetzungen und Induktionsphase im neuen Schema PD dargestellt.

In einem Abschnitt des Erlasses BMBWF-722/0014-II/11/2019 wurde wegen der eingetretenen gesetzlichen Änderungen die Erläuterung der Zuordnungsvoraussetzungen modifiziert und ergänzt („**1. Änderung der Durchführungsbestimmungen PD**“) und dabei zusammenfassend dargestellt, in welchen Fällen Regelverträge in pd abgeschlossen werden können und (komplementär dazu) in welchen Fällen sich der Bedarf nach einer sondervertraglichen Anstellung ergeben kann.

Eine „**2. Änderung der Durchführungsbestimmungen PD**“ (BMBWF-722/0015-II/11/2019) betraf die „23./24. Wochenstunde“, der Erlass BMBWF-722/0020-II/11/2019 die Vertragsgestaltung (Schuljahr/Unterrichtsjahr). Punktuelle Änderungen wurden im Zuge der Umsetzung der Dienstrechts-Novelle 2020 kommuniziert (2021-0.090.158).

Die Erlässe BMBWF-712/0029-II/12/2019 und 2020-0.371.945 enthielten Festlegungen zur Induktionsphase (Entwicklungsprofil, Gutachten, Bericht der Schulleitung, Mentorin/Mentor, Beurteilung; Zeugnis); sie werden aufgehoben.

Die Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 137/2022, enthält eine Reihe von Neuerungen unter anderem die Induktionsphase (§§ 39 und 39a VBG) betreffend, die eine Anpassung der Erlasslage erfordern.

Der gegenständliche Erlass dient der einheitlichen Umsetzung dieser Neuerungen. Er ist wie folgt gegliedert:

1. Induktionsphase - Anwendungsbereich
 1. Beginn und Dauer der Induktionsphase
 2. Vorzeitige Beendigung der Induktionsphase
 3. Induktionsphase und Dauer des Dienstverhältnisses
 4. Sonderbestimmung über die Verwendung der Vertragslehrperson in der Induktionsphase
 5. Spezielle Pflichten der Lehrperson in der Induktionsphase
 6. Mentorinnen und Mentoren
 7. Aufgaben der Schulleitung
 8. Übergangsregelung

1. Induktionsphase - Anwendungsbereich

Die bislang für (bestimmte) Lehrpersonen pd vorgesehene Induktionsphase (§ 39 VBG) wurde durch die Dienstrechts-Novelle 2022 mit Wirksamkeit 1. September 2022 neu geregelt. Unverändert sind der Zweck der Induktionsphase, nämlich die berufsbegleitende Einführung in das Lehramt, und das Merkmal der Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor.

Wie bisher differenzieren die Regelungen über die Induktionsphase nicht nach dem Beschäftigungsausmaß der Lehrperson; das Beschäftigungsausmaß hat keinen Einfluss auf die Dauer der Induktionsphase; die Bestimmungen über die Induktionsphase gelten auch für Lehrpersonen mit bloß geringem Beschäftigungsausmaß.

Während bisher für Lehrpersonen, für die eine Ausbildungsphase vorgesehen ist, die Bestimmungen über die Induktionsphase nicht anzuwenden waren, ist nunmehr die Induktionsphase grundsätzlich für alle Lehrpersonen vorgesehen; eine Ausbildungsphase tritt gegebenenfalls hinzu. Diese Erweiterung des Anwendungsbereiches der Induktionsphase führt insbesondere zur Einbeziehung der Lehrpersonen im Bereich Fachtheorie und Fachpraxis sowie jener, die im Wege des Quereinstieges Allgemeinbildung aufgenommen werden.

Von den Bestimmungen über die Induktionsphase sind lediglich Vertragslehrpersonen ausgenommen (§ 39 Abs. 12 VBG),

1. die als Landesvertragslehrpersonen die Induktionsphase erfolgreich abgeschlossen haben,
1. die eine mindestens einjährige Lehrpraxis in einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 25% an einer Schule gemäß SchOG, Bundessportakademienengesetz oder Lufw. Bundesschulgesetz oder an einer vergleichbaren Schule in einem EWR-Vertragsstaat, in der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft aufweisen.

Eine Lehrpraxis im Sinne der Z 2 wird auch an Privatschulen mit gesetzlich geregelter Schulartbezeichnung erworben, nicht jedoch an Statutschulen. Auch als kirchlich bestellte Religionslehrperson und als Lehrpersonen gemäß § 19 Abs. 3 Privatschulgesetz wird Lehrpraxis im Sinne der Z 2 erworben, wenn sie an einer der dort genannten Schulen zurückgelegt wird. Von Z 2 erfasst wäre zB eine Unterrichtstätigkeit an einem Gymnasium in Deutschland, nicht jedoch nach dem BREXIT an einer Schule im Vereinigten Königreich. Lehrpraxis im Sinne der Z 2 setzt eine selbständige Tätigkeit als Lehrperson voraus, bloße Assistenz und eine Lehrbeauftragtentätigkeit sind nicht erfasst.

Absolventinnen und Absolventen des „alten“ universitären Lehramtsstudiums mit abgeschlossenem Unterrichtspraktikum (Anlage 1 Z 23.1 Abs. 1 und 7 BDG 1979) sind bei Einreihung in pd nicht mehr von der Ablegung der Induktionsphase ausgenommen.

In der Übersicht (Beilage 1) sind neben den Anstellungsmöglichkeiten und den Ausbildungsnotwendigkeiten auch Hinweise auf die Induktionsphase und auf die (im Schuljahr 2022/2023 berufsbegleitend und) künftig vor Dienstantritt zu absolvierenden **Einführungsveranstaltungen** enthalten. Die erforderlichen 40 Unterrichtseinheiten werden seitens der Pädagogischen Hochschulen angeboten. Sind in der Ausbildungsnotwendigkeit weitere fünf Tage ausgewiesen (Punkt 3 der Beilage 1: Studierende im Lehramtsstudium), so können diese aus Lehrveranstaltungen des Lehramtsstudiums anerkannt werden. Die Erfüllung der Anforderungen ist seitens der Schulleitung zu überprüfen.

2. Beginn und Dauer der Induktionsphase

Die Induktionsphase beginnt mit dem Dienstantritt und endet spätestens nach zwölf Monaten. Bei Dienstantritt bis spätestens dem ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien endet die Induktionsphase mit dem Ende des betreffenden Schuljahres (§ 39 Abs. 2 VBG).

Sofern keine vorzeitige Beendigung erfolgt, endet die Induktionsphase

- bei Dienstantritt im Zeitraum erster Tag des Schuljahres bis 3. November am Ende des jeweiligen Schuljahres,
- bei Dienstantritt ab 4. November mit Ablauf der Zwölfmonatsfrist ab Dienstantritt (Beispiel: Dienstantritt am 1. Dezember, (wenn ein weiterer Vertrag ab Beginn des nächsten Schuljahres abgeschlossen worden ist) Ende der Induktionsphase am 30. November des Folgejahres).

Durch Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG wird der Ablauf der Induktionsphase gehemmt; die Induktionsphase ist im Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber bis zum vorgesehenen Gesamtzeitraum (zwölf Monate bzw. ggf. kürzer) fortzusetzen (§ 39 Abs. 4 und 5 VBG). Analoges gilt für Karenzen nach MSchG/VKG.

Hat das Dienstverhältnis vor der Erreichung der für die Induktionsphase vorgesehenen Dauer geendet, ist die Induktionsphase im Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber bis zum vorgesehenen Gesamtzeitraum (zwölf Monate bzw. ggf. kürzer) fortzusetzen (§ 39 Abs. 4 und 5 VBG).

2. Vorzeitige Beendigung der Induktionsphase

Die Schulleitung hat die Möglichkeit, frühestens nach einer sechsmonatigen unterrichtlichen Verwendung der Lehrperson vorzeitig über deren positiven Verwendungserfolg zu berichten (zum Bericht über den Verwendungserfolg allgemein siehe unten Punkt 8.4); der Vertragslehrperson ist im Vorfeld Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Ergibt sich daraus für die Personalstelle ein positives Gesamtbild über den Verwendungserfolg der Lehrperson, hat sie die Induktionsphase vorzeitig zu beenden und die betroffene Vertragslehrperson sowie die Schulleitung davon zu verständigen (§ 39 Abs. 4 VBG). Damit enden für die Lehrperson die speziellen Pflichten der Lehrperson in der Induktionsphase, mit Ausnahme der Verpflichtung zur Teilnahme an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen (siehe dazu unten Punkt 6). Ebenso endet (bezüglich dieser betreuten Vertragslehrperson) die lehrverpflichtungs- und besoldungsrechtliche Berücksichtigung der Funktion Mentoring.

Eine solche vorzeitige Beendigung der Induktionsphase wird zB dann angezeigt sein, wenn die Vertragslehrperson in einem Dienstverhältnis als Landeslehrperson bereits einen Teil der Induktionsphase absolviert hat und sich in der aktuellen Verwendung bewährt; weiters kommen dafür Fälle in Betracht, in denen sich die Vertragslehrperson außergewöhnlich rasch und gut eingearbeitet hat.

3. Induktionsphase und Dauer des Dienstverhältnisses

Gemäß § 38a Abs. 2 VBG in der bis 31. August 2022 geltenden Fassung war das Dienstverhältnis jedenfalls auf die Zeit der Absolvierung der Induktionsphase befristet. Die

Neufassung des § 38a Abs. 2 VBG bewirkt (soweit nicht schon zuvor eine vertragliche Befristung greift) eine ex lege-Befristung bis zum Ende des Schuljahres, in dem die Induktionsphase zur Gänze oder zu einem Teil absolviert wird. Die Regelung bewirkt nicht, dass ein zum Beispiel am 1. Dezember bis zum Ende des laufenden Schuljahres eingegangenes Dienstverhältnis kraft Gesetzes über die vertraglich vereinbarte Dauer hinaus bis zum Ende des Folgeschuljahres erstreckt würde.

Beispiele:

- Beginn des Dienstverhältnisses am 05.09.2022, Induktionsphase (regulär oder verkürzt); ex lege-Befristung bis Ende des Schuljahres 2022/2023
- Dienstvertrag für die Zeit vom 03.11.2022 bis zum 03.09.2023: Induktionsphase; ex lege-Befristung bis Ende des Schuljahres 2022/2023; Fortsetzung des Dienstverhältnisses (und der Induktionsphase) ab 04.09.2023; ex lege-Befristung bis Ende des Schuljahres 2023/2024
- Dienstvertrag für die Zeit vom 06.02.2023 bis zum 30.06.2023, Induktionsphase; Wiedereinstellung am 02.10.2023; Fortsetzung der Induktionsphase; ex lege-Befristung bis Ende des Schuljahres 2023/2024

Zu beachten ist dabei, dass die ex lege-Befristung aus dem Titel Induktionsphase nicht zu einer Verlängerung des Dienstverhältnisses über die vereinbarte Vertragsdauer hinaus führt. Die Weiterverwendung nach Befristungsende ist wie stets von einem ausreichenden Verwendungserfolg abhängig.

Gemäß § 39 Abs. 7 VBG in der bis 31. August 2022 geltenden Fassung war die Verlängerung des Dienstverhältnisses über die Dauer der Induktionsphase hinaus nur dann wirksam, wenn der Verwendungserfolg in der Induktionsphase mit „durch besondere Leistungen erheblich überschritten“ oder „aufgewiesen“ beurteilt worden ist. Die „Sperrwirkung“ im Fall eines negativen Kalküls ist nunmehr entfallen; dessen ungeachtet ist der Bericht der Schulleitung über den Verwendungserfolg eine wesentliche Grundlage für die weiteren Personalmaßnahmen der Bildungsdirektion bzw. für Personalentwicklungsmaßnahmen der Schulleitung, insbesondere im Rahmen der Fort- und Weiterbildungsplanung (§ 213e BDG 1979, § 44a Abs. 6 VBG).

4. Sonderbestimmung über die Verwendung der Vertragslehrperson in der Induktionsphase

Die Regelungen über die Verwendung als Lehrperson und die Dienstpflichten als Lehrperson sind für die Dauer der Induktionsphase wie folgt modifiziert:

- Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind im Rahmen ihrer Lehrbefähigung zu verwenden (Verbot des fachfremden Einsatzes; § 39 Abs. 11 erster Satz VBG).

- Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind nicht für die Wahrnehmung der Funktion einer Klassenvorständin oder eines Klassenvorstandes heranzuziehen (§ 39 Abs. 11 zweiter Satz VBG); dieses Verbot greift im Schuljahr 2022/2023 nicht, wenn der Einsatz in dieser Funktion aus organisatorischen Gründen unbedingt erforderlich ist (§ 100 Abs. 106 VBG).
- Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, dürfen nicht zu dauernden Mehrdienstleistungen herangezogen werden (§ 39 Abs. 11 zweiter Satz VBG).

Der Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist für die Erfüllung ihrer (aus der Induktionsphase resultierenden zusätzlichen Aufgaben) eine Wochenstunde der weiteren zwei zu erbringenden Wochenstunden (§ 40a Abs. 3 dritter Satz VBG) anzurechnen (§ 39 Abs. 10 letzter Satz VBG).

Die vollbeschäftigte Vertragslehrperson in der Induktionsphase hat somit lediglich weitere Aufgaben, die einer Wochenstunde entsprechen, zu erbringen („23. Wochenstunde“). Für Vertragslehrperson in der Induktionsphase mit einem Teilbeschäftigungsausmaß von mehr als 50% führt die Anrechnung dazu, dass lediglich ein Bruchteil einer weiteren Wochenstunde zu erbringen ist, sodass die einer Wochenstunde entsprechenden Aufgaben gemäß § 40a Abs. 3 und Anlage 3 VBG (zB Verwaltung einer Lehrmittelsammlung) nicht übertragen werden dürfen; es verbleibt somit nur eine anteilige qualifizierte Beratungstätigkeit; deren Umfang ist gemäß Abschnitt 7.5 des Erlasses Durchführungsbestimmungen PD mit der Maßgabe zu ermitteln, dass jeweils eine Wochenstunde (36 Jahresstunden) abzuziehen ist (sind): so ergeben sich zB bei einer Teilbeschäftigung im Ausmaß von 14 Wochenstunden einer 22stündigen Lehrverpflichtung statt 1,273 Stunden/Woche in der Induktionsphase 0,273 Stunden/Woche und statt 45,818 Jahresstunden in der Induktionsphase lediglich 9,828 Jahresstunden. Für Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase mit einem Teilbeschäftigungsausmaß von bis zu 50% entfällt die Verpflichtung zur „23./24. Wochenstunde.“

5. Spezielle Pflichten der Lehrperson in der Induktionsphase

Die Vertragslehrperson in der Induktionsphase hat (wie bisher) mit der Mentorin oder dem Mentor zusammenzuarbeiten und ihre Tätigkeit den Vorgaben entsprechend auszurichten; sie hat (wie bisher) nach Möglichkeit den Unterricht anderer Lehrpersonen zu beobachten (§ 39 Abs. 10 VBG).

Die dienstrechtliche Verpflichtung zum Besuch spezieller Induktionslehrveranstaltungen ist entfallen (die einführenden Lehrveranstaltungen im Sinne des § 38 Abs. 12 VBG zählen nicht zur Induktionsphase).

Neu ist die Verpflichtung der Vertragslehrperson in der Induktionsphase zur Teilnahme an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen (§ 39 Abs. 10 VBG, § 39a Abs. 4 VBG).

Die Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen sind von der Schulleitung einzuberufen; teilnehmen müssen die Mentorinnen und Mentoren und die Lehrpersonen in der Induktionsphase. Die Schulleitung hat die Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen zu dokumentieren. Ziele der Veranstaltungen sind:

- Reflexion des Aufgabenbereichs Mentoring mit den Mentorinnen und Mentoren und den Lehrpersonen in der Induktionsphase
- Entwicklung der Lehrpersonen in der Induktionsphase in Bezug auf die Anforderungen im Berufseinstieg (z.B. Rollenfindung, Kooperation in und mit der Institution Schule)

Die Vertragslehrperson hat gemäß § 39 Abs. 10 dritter Satz VBG gegebenenfalls an einem durch die Pädagogischen Hochschulen angebotenen Coaching teilzunehmen. Entsprechende Angebote für Gruppencoaching werden von den Pädagogischen Hochschulen in den Bildungsregionen gestellt.

6. Mentorinnen und Mentoren

Voraussetzung für die Bestellung zur Mentorin oder zum Mentor sind gemäß § 39a Abs. 1 VBG

- (wie bisher) eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson (an einer Schule gemäß SchOG oder an einer land- und forstwirtschaftlichen Schule) und
- die Absolvierung des Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ oder eines vergleichbaren Hochschullehrganges im Umfang von mindestens 30 ECTS-Anrechnungspunkten (bisher war der Hochschullehrgang „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ im Umfang von mindestens 60 ECTS gefordert).

Die Übergangsbestimmung wurde hinsichtlich des erfassten Personenkreises einfacher formuliert: Bis zum Schuljahr 2029/2030 dürfen Lehrpersonen als Mentorinnen oder als Mentoren eingesetzt werden, die (auch ohne die Bedingungen des § 39a Abs. 1 VBG zu erfüllen) für diese Tätigkeit auf Grund ihrer bisherigen Verwendung insbesondere in den Bereichen Team- und Personalentwicklung sowie auf Grund ihrer Kommunikationsfähigkeit besonders geeignet sind (§ 39a Abs. 6 VBG). In diese Personengruppe fallen auch die bisher gesondert angeführten Betreuungslehrkräfte (im Unterrichtspraktikum oder im Rahmen der schulpraktischen Ausbildung).

Da die Bereiche Begleitung (Mentoring) und Bericht über den Verwendungserfolg (Schulleitung) bewusst getrennt worden sind, kann die Schulleitung bezüglich der an ihrer Schule verwendeten Lehrpersonen die Funktion Mentoring nicht übernehmen.

Statt der Bestellung durch die Personalstelle ist nunmehr die Einteilung durch die Schulleitung vorgesehen; wie bisher darf einer Lehrperson die Begleitung von bis zu drei Vertragslehrpersonen übertragen werden (§ 39a Abs. 2 VBG).

Der Aufgabenbereich Mentoring umfasst (wie bisher, § 39a Abs. 3 VBG)

- Beratung bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts,
- Analyse und Reflexion der Tätigkeit der Vertragslehrperson in Unterricht und Erziehung,
- erforderliche Anleitung,
- Unterstützung in der beruflichen Entwicklung (und nunmehr ausdrücklich auch bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen) sowie
- Hospitation im erforderlichen Ausmaß.

Neu ist die Verpflichtung zur Einführung in die Spezifika des Schulstandorts und zur Vermittlung aktueller Schwerpunkte der Schulentwicklung (§ 39a Abs. 3 letzter Satz VBG).

Entfallen sind hingegen die Verpflichtung zur Erstellung eines Entwicklungsprofils und die Erstattung eines Gutachtens zum Verwendungserfolg; über den Verwendungserfolg hat nunmehr die Schulleitung zu berichten (siehe unten Punkt 8.4). Ungeachtet des Entfalls der Verpflichtung zur Erstellung eines Entwicklungsprofils und eines Gutachtens wird empfohlen, die im Rahmen des Mentoring gesetzten Maßnahmen in knapper Form zu dokumentieren und zu einzelnen Aspekten der Leistung der Vertragslehrperson in der Induktionsphase Aufzeichnungen zu führen, damit die Rücksprache mit der Schulleitung anlässlich der Erstellung des Berichtes über den Verwendungserfolg fundiert stattfinden kann; dazu steht eine komprimierte Form der mit Erlass BMBWF-712/0029-II/12/2019 übermittelten Dokumente zur Verfügung (Beilage 2).

Die Bestimmungen über die lehrverpflichtungs- und besoldungsrechtliche Berücksichtigung der Funktion sind unverändert:

- „altes“ Dienstrecht: Es gebührt eine Vergütung gemäß § 63 GehG bzw. § 90e Abs. 4 Z 3 VBG. Angemerkt wird, dass für Vertragslehrpersonen im Schema II L eine Vergütung im Gesetz nicht vorgesehen ist; deren Heranziehung sollte daher unterbleiben.
- „neues“ Dienstrecht (pd): Die Funktion Mentoring wird als eine Wochenstunde der „23./24. Wochenstunde“ berücksichtigt (§ 40a Abs. 3 Z 2 VBG); weiters gebührt für das Mentoring (nach Absolvierung der einschlägigen Ausbildung) eine (nach der Zahl der betreuten Lehrpersonen gestaffelte) Dienstzulage gemäß § 46a Abs. 1 Z 1

und Abs. 8 VBG; eine Aliquotierung bei Teilbeschäftigung findet nicht statt (§ 46a Abs. 12 erster Satz VBG). Auch für Lehrpersonen, die gemäß der Übergangsbestimmung im § 39a Abs. 6 VBG ohne Absolvierung des Lehrganges eingeteilt werden, gelten § 40a Abs. 3 Z 2 VBG und der Anspruch auf Dienstzulage.

Ist die Mentorin oder der Mentor mehr als einen Monat vom Dienst abwesend, kann an ihrer oder seiner Stelle für die Dauer dieser Abwesenheit eine andere Lehrperson als Mentorin oder als Mentor eingeteilt werden. In einem solchen Fall endet die Funktion der ursprünglich eingeteilten Lehrperson und die lehrverpflichtungs- und besoldungsrechtliche Berücksichtigung der Funktion.

7. Aufgaben der Schulleitung

Die Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine genuine Führungsaufgabe. Durch die Dienstrechts-Novelle 2022 wird die Rolle der Schulleitung gestärkt und verdeutlicht. Die Aufgaben der Schulleitung gliedern sich in die Bereiche Einteilung und Koordination, Beratung, Hospitation und Bericht über den Verwendungserfolg.

7.1. Einteilung und Koordination

Der Schulleitung (Schulclusterleitung) obliegt die Einteilung von Lehrpersonen für die Funktion Mentoring. Wie bisher darf einer Lehrperson die Begleitung von bis zu drei Vertragslehrpersonen übertragen werden (§ 39a Abs. 2 VBG). Die Einteilung für die Funktion Mentoring ist der Bildungsdirektion bekannt zu geben (ebenso ein allfälliger Wechsel wegen einer mehr als einmonatigen Abwesenheit der ursprünglich für das Mentoring eingeteilten Lehrperson; siehe oben Punkt 7).

Die Schulleitung darf eine Lehrperson für die Funktion Mentoring an einer anderen Schule (im Einvernehmen mit der Leitung dieser anderen Schule) einteilen; wenn diese andere Schule außerhalb des Dienstortes der für das Mentoring vorgesehenen Lehrperson liegt, bedarf eine solche Einteilung der Zustimmung der Lehrperson (§ 39 Abs. 8 VBG).

Der Schulleitung obliegt die Koordination des Mentorings an der Schule (§ 39a Abs. 4 VBG).

Im Falle einer Kooperation von Schulen im Bereich Mentoring (die sich zB dann anbietet, wenn an einer Schule nur eine geringe Zahl von Lehrpersonen in der Induktionsphase zu betreuen ist oder wenn an einer Schule ein Mangel an Mentorinnen und Mentoren besteht) sind die gemeinsamen Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an einem der Schulstandorte durch eine der zuständigen Schulleitungen zu organisieren (§ 39a Abs. 4 letzter Satz VBG).

7.2. Beratung

Die Schulleitung hat Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, soweit erforderlich, zu beraten und zu unterstützen (§ 39a Abs. 5 VBG).

Sie hat sich regelmäßig bei den Mentorinnen und den Mentoren über den aktuellen Stand der Induktionsphase zu informieren. Ferner hat sie drei- bis viermal je Semester die Mentorinnen und Mentoren sowie die Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase zu gemeinsamen Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an der Schule einzuberufen und an diesen Besprechungen nach Möglichkeit selbst teilzunehmen (§ 39a Abs. 4 VBG) sowie diese zu dokumentieren. Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist von den Bildungsdirektionen stichprobenartig zu überprüfen.

7.3. Hospitation

Die Schulleitung hat die Lehrpersonen in der Induktionsphase in einem für eine zuverlässige Beurteilung erforderlichen Ausmaß zu hospitieren und sich über deren sonstigen Verwendungserfolg zu informieren (§ 39a Abs. 5 VBG).

7.4. Bericht über den Verwendungserfolg

Die Aufgabe der Hospitation steht auch im Zusammenhang mit der Verpflichtung der Schulleitung, spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase (wenn das Dienstverhältnis vor dem Ablauf der Induktionsphase endet, spätestens zum Ende des Dienstverhältnisses) aufgrund eigener Wahrnehmung bzw. nach Rücksprache mit der Mentorin oder dem Mentor über den Verwendungserfolg der Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase schriftlich zu berichten; der Vertragslehrperson ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben (§ 39 Abs. 3 VBG). Ein Formular für den Bericht über den Verwendungserfolg ist als Beilage 3 angeschlossen.

Der Bericht ist der Personalstelle zu übermitteln. Diese bestätigt im positiven Fall die erfolgreiche Zurücklegung der Induktionsphase (§ 39 Abs. 6 VBG).

Wird ein negativer Verwendungserfolg erwartet, hat die Schulleitung das Schulqualitätsmanagement sowie die Personalabteilung zu informieren. Im Rahmen eines Gesprächs mit der betroffenen Mentorin/dem betroffenen Mentor, der Lehrperson in der Induktionsphase sowie der Schulleitung sind entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung zu vereinbaren und zu dokumentieren. Mögliche Maßnahmen sind: Angebote zur Personalentwicklung (zB Coaching), Wechsel der Mentorin/des Mentors, Versetzung an eine andere Schule. Eine entsprechende Unterstützung der Pädagogischen Hochschulen im Rahmen der Personalentwicklung kann angefordert werden (zB Einzelcoaching in den Bildungsregionen).

8. Übergangsregelung

Vertragslehrpersonen, die die Induktionsphase nach der alten Rechtslage vor dem Schuljahr 2022/23 bereits angetreten und noch nicht abgeschlossen haben, setzen die Induktionsphase ab dem 1. September 2022 nach § 39 und § 39a in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2022 fort (§ 100 Abs. 102 VBG). Das bedeutet, dass für die Dauer (einschließlich der Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung), die Verwendung, die speziellen Pflichten, das Mentoring und die Aufgaben der Schulleitung das neue Recht gilt. Daraus ergibt sich etwa, dass die Verpflichtung zum Besuch spezieller Induktionslehrveranstaltungen entfällt, jedoch die Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen zu besuchen sind. Für den Verwendungsbericht der Schulleitung sind die für den Zeitraum vor dem 1. September 2022 abgegebenen Beurteilungen zu berücksichtigen.

Vertragslehrpersonen, die im Schuljahr 2021/22 sondervertraglich beschäftigt gewesen sind und mit Beginn des Schuljahres 2022/23 mit Sonder- oder Regelvertrag weiterbeschäftigt wird, haben die Induktionsphase zu absolvieren, soweit sie nicht unter die allgemeine Ausnahme (einjährige Lehrpraxis mit einem Beschäftigungsausmaß von mind. 25%) gemäß § 39 Abs. 12 VBG fallen; die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung besteht auch hier.

Im Hinblick darauf, dass die Bestimmungen über die Induktionsphase im VBG und im LVG gleichartig ausgestaltet sind, wird angeregt, sich im Vollzug für Landeslehrpersonen am gegenständlichen Erlass zu orientieren.

Wien, 21. Oktober 2022

Für den Bundesminister:

SektChef^{fin} Mag.^a Margareta Scheuringer

Beilagen

Elektronisch gefertigt