

Informationsschreiben zum Schulbeginn 2022

Inhaltsverzeichnis

7.9.2022

Sommerschule (§§ 212a BDG, 47c, 47d VBG und 63d GehG)	1
Einsatz von Lehrpersonen	1
Schulleitung	2
Einsatz von Studierenden oder Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums.....	3-4
Neue Regelung betreffend die Anstellung von Quereinsteiger/innen in der Allgemeinbildung (§ 38 Abs. 3a VBG 1948) mit Dienstantritt nach dem 31.8.2022	5
Administrator/inn/en-Zulage	6
Zeitkontoverbrauch	7
Pensionskonto – Vertragslehrer/innen	7
Übermittlung der Krankenstandmeldungen und Pflegefreistellungen	7
COVID-19-bezogene Personalmaßnahmen: Angehörige einer Risikogruppe – Schwangere – COVID-19-infizierte Lehrpersonen	8
Angehörige einer Risikogruppe	8
Schwangere	8
Symptomfreie COVID-19-infizierte Lehrpersonen	8
Neue Regelungen für die Induktionsphase (§§ 29 und 39a VBG)	9
Aufgaben der Schulleiterin und des Schulleiters	10-11
Aufgaben der Mentorin und des Mentors	12
Aufgaben und Pflichten der Lehrerin und des Lehrers	12
Zeitleiste für die Induktionsphase	13
Handreichung für die Legung von Reiserechnungen (als Beilage angeschlossen)	

Informationsschreiben zum Schulbeginn 2022

7.9.2022

Sommerschule

An zahlreichen Schulstandorten wurde die Sommerschule auch heuer wieder sehr erfolgreich durchgeführt.

In der Dienstrechtsnovelle 2022 sind die gesetzliche Grundlagen für die Verwendung von Lehrpersonen in der Sommerschule zu finden.

Grundsätzlich wird zwischen dem Einsatz von Lehrpersonen (mit einem aufrechten Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Sommerschule) und Studierenden oder Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums (dazu zählen auch Personen, die sich bereits im Ruhestand befinden) unterschieden.

Die Verwendung beruht auf Freiwilligkeit und setzt eine Anmeldung voraus.

Einsatz von Lehrpersonen

Lehrpersonen gebührt für jede im Rahmen der Sommerschule gehaltene Unterrichtsstunde eine Vergütung in der Höhe von 50,0 €; mit dieser Vergütung sind alle mit der unterrichtlichen Verwendung an der Sommerschule verbundenen Aufgaben abgegolten, insbesondere gebührt keine Fächervergütung (§ 63d Abs. 1 GehG; § 47c Abs. 4 VBG). Geplante und aus welchen Gründen auch immer (zB wegen Erkrankung) nicht gehaltene Unterrichtsstunden werden nicht vergütet; zusätzlich (vertretungsweise) übernommene Unterrichtsstunden sind gehaltene (und mit dem Satz von 50,0 € zu vergütende) Unterrichtsstunden. Es erfolgt weder bei der Vergütung noch bei der Einrechnung (siehe unten) eine Differenzierung nach Unterrichtsgegenständen, denen die Stunden inhaltlich zuzuordnen sind. Da im Rahmen der Verwendung der Standort der Sommerschule als Dienstort gilt, können bezüglich der Anreise an den Standort der Sommerschule keine Reisegebührenansprüche entstehen.

Die Lehrperson kann im Zuge der Anmeldung bis spätestens 31.März festlegen, dass sie anstelle der Vergütung eine Verminderung der Unterrichtsverpflichtung im nächstfolgenden Unterrichtsjahr (Einrechnung) in Anspruch nehmen will. Eine solche Festlegung kann nur dann vorgenommen werden, wenn voraussichtlich während des gesamten folgenden Unterrichtsjahres eine unterrichtliche Verwendung erfolgen wird; an einer solchen (das gesamte folgende Unterrichtsjahr betreffenden) unterrichtlichen Verwendung mangelt es zB bei von der Unterrichtsverpflichtung befreiten Schulleitungen oder bei Lehrpersonen, deren Übertritt in den Ruhestand im folgenden Unterrichtsjahr feststeht. Unterbleibt eine Festlegung bezüglich Einrechnung oder kann sie aus den genannten Gründen nicht vorgenommen werden, erfolgt die Abgeltung in Form der Vergütung.

Für eine Einrechnung in die Unterrichtsverpflichtung entsprechen 36 geleistete Unterrichtsstunden (unabhängig vom Unterrichtsgegenstand) einer Werteinheit (Dienstrecht „alt“; § 212a Abs. 1 BDG 1979) bzw. einer Wochenstunde der Unterrichtsverpflichtung (Dienstrecht „neu“; § 47c Abs. 1 VBG). Ein „Aufsparen“ der Sommerschulstunden für spätere Zeiträume ist nicht möglich.

Erteilt eine Lehrperson im Dienstrecht „alt“ zB 40 Unterrichtsstunden im Rahmen der Sommerschule, sind für das unmittelbar folgende Schuljahr 40/36 (= 1,111) Werteinheiten in der Lehrfächerverteilung zu berücksichtigen.

Erteilt eine Lehrperson im Dienstrecht „neu“ zB 20 Unterrichtsstunden im Rahmen der Sommerschule, sind für das unmittelbar folgende Schuljahr 20/36 (= 0,556) Wochenstunden einer 22stündigen Lehrverpflichtung zu berücksichtigen.

In Untis ist für die Einrechnung eine Kennzeichnung mit „ESS (= Einrechnung Sommerschule)“ vorgesehen, es kann die konkrete Zahl der Sommerschul-Unterrichtsstunden eingegeben werden. Die Einrechnung erfolgt linear für das gesamte Unterrichtsjahr.

Schulleitung

Die Schulleitung der Schule, an der der Sommerschulunterricht stattfindet, hat (gemäß der Zielsetzung der Sommerschule) Vorgesetztenpflichten gegenüber den an der Sommerschule verwendeten Lehrpersonen und dem sonstigen an der Sommerschule verwendeten Personal wahrzunehmen; ihr obliegt weiters die Aufsicht über die an der Sommerschule im Rahmen ihrer schulpraktischen Ausbildung verwendeten Studierenden bzw. Absolventinnen oder Absolventen eines Lehramtsstudiums (§ 212a Abs. 4 BDG 1979, § 47c Abs. 5 VBG).

Der Leitfaden für Standortleitungen der Sommerschule ist zu beachten.

Eine zusätzliche Unterrichtserteilung ist (analog zu § 212a Abs. 6 BDG 1979, § 47c Abs. 8 VBG) nur insoweit zulässig, als dadurch die Wahrnehmung der Aufgaben der Schulleitung nicht beeinträchtigt wird.

Die Leitung der Sommerschule hat darauf zu achten, dass die in der Datenbank enthaltenen Angaben betreffend die in der Sommerschule eingesetzten Personen vollständig und korrekt sind; Standortleitungen, die auch Unterricht erteilen, sind nur einmal zu erfassen. Die Leitung der Sommerschule hat die gehaltenen Unterrichtsstunden der Lehrpersonen sowie der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen tageweise zu erfassen und in der Folge in die Datenbank einzutragen. Die Vollständigkeit und Richtigkeit der Daten ist Voraussetzung für eine (korrekte) Abgeltung. Zahlungen an Lehrpersonen werden erst mit dem Monatsgehalt/Monatsentgelt Oktober oder November erfolgen können.

Die Abgeltung der (pflichtigen) Zusatzaufgabe Leitung der Sommerschule richtet sich nach § 63d Abs. 2 und 4 GehG bzw. gleichlautend nach § 47c Abs. 6 VBG. Sie ist von der Zahl der Gruppen und der Dauer der Sommerschule abhängig:

Der Schulleitung gebührt für die Leitung der Sommerschule eine Vergütung in der Höhe von

1. 600,0 € bei an der Schule für den Sommerschulunterricht geführten bis zu vier Gruppen an Schülerinnen und Schülern,
2. 800,0 € bei an der Schule für den Sommerschulunterricht geführten fünf bis elf Gruppen an Schülerinnen und Schülern und
3. 1.000,0 € bei an der Schule für den Sommerschulunterricht geführten mehr als elf Gruppen an Schülerinnen und Schülern.

Die Vergütung gemäß Abs. 2 gebührt in voller Höhe bei zehntägiger Ausübung der Leitung der Sommerschule. Wird die Leitung der Sommerschule an weniger als zehn Tagen ausgeübt, so ist die Vergütung entsprechend der Tagesanzahl zu aliquotieren.

Für die Ermittlung der Zahl der geführten Gruppen ist es unerheblich, für Schülerinnen und Schüler welche Schulart die jeweilige Gruppe eingerichtet ist.

Die Vergütung entfällt für Tage, an denen die Leitung (aus welchen Gründen auch immer) nicht ausgeübt wird.

Erfolgt ausnahmsweise neben der Standortleitung auch eine Unterrichtserteilung, gebührt neben der Vergütung für die Leitung auch für die Vergütung für die Unterrichtserteilung.

Die Ausübung der Funktion Sommerschulleitung hat keine Auswirkung auf die Unterrichtsverpflichtung oder die Dienstzulage der Schulleitung.

Die Schulleitung darf die Leitung der Sommerschule an eine geeignete Lehrperson übertragen, die der Schulleitung untersteht und sich zur Übernahme dieser Funktion bereit erklärt (§ 212a Abs. 5 BDG 1979, § 47c Abs. 7 VBG). Eine solche Übertragung hat sich auf die gesamte Dauer oder auf eine volle Woche zu beziehen und ist der Schulbehörde spätestens sechs Wochen (im Sommer 2022 spätestens zwei Wochen) vor Beginn der Sommerschule anzuzeigen.

Diese Lehrperson hat bezüglich der Sommerschule nun alle der Schulleitung obliegenden Aufgaben wahrzunehmen und erhält dafür die oben dargestellte Vergütung. Eine zusätzliche Unterrichtserteilung ist insoweit zulässig, als dadurch die Wahrnehmung der Aufgaben der Schulleitung nicht beeinträchtigt wird (§ 212a Abs. 6 BDG 1979, § 47c Abs. 8 VBG).

Ist die Schulleitung (oder die Lehrperson, der die Leitung der Sommerschule übertragen worden ist) verhindert, hat die Bildungsdirektion eine Vertretung (vorzugsweise aus dem Kreis der an der Sommerschule eingesetzten Lehrpersonen) zu bestimmen.

Einsatz von Studierenden oder Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums

Für in der Sommerschule eingesetzte Studierende oder Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums sind im § 47d VBG Sonderbestimmungen vorgesehen.

In den Anwendungsbereich fallen (nicht im Dienstverhältnis als Lehrperson stehende) Studierende im Bachelor-Lehramtsstudium, Studierende im Master-Lehramtsstudium und Studierende im Lehramts-Diplomstudium sowie Absolventinnen und Absolventen solcher Studien und Personen, die sich bereits im Ruhestand befinden.

Soweit für einen Einsatz sowohl eine Lehrperson als auch eine Studierende bzw. ein Studierender mit absolvierter Begleitlehrveranstaltungen zur Verfügung stehen, ist letzterer bzw. letzterem der Einsatz vorrangig zu ermöglichen.

Der Einsatz dieser Personen in der Sommerschule ist ab dem Sommer 2023 nicht möglich, wenn eine Anstellung als Lehrperson pd zu Beginn des anschließenden Schuljahres vorgesehen ist und der Einsatz in der Sommerschule zeitlich mit dem Besuch der Einführungs-Lehrveranstaltungen der Pädagogischen Hochschule zusammenfällt, der gemäß § 38 Abs. 12 VBG als zwingende Voraussetzung für das Wirksamwerden des Dienstvertrages normiert ist.

Der Einsatz erfolgt im Rahmen eines vertraglichen Lehrpersonen-Dienstverhältnisses. Es ist (nur) dann ein Bundesdienstverhältnis zu begründen, wenn der Einsatz an einer

Bundesschule (oder einer mit Bundes-Lehrpersonen lebendsubventionierten Privatschule) erfolgen soll.

Das Dienstverhältnis ist durch folgende Besonderheiten gekennzeichnet:

1. Der Aufnahme hat kein Ausschreibungsverfahren im Sinne des § 37a VBG voranzugehen. Die Anzahl an verfügbaren Verwendungen ist von der zuständigen Personalstelle in geeigneter Weise bekannt zu machen (§ 47d Abs. 3 VBG).

1. Die Auswahl erfolgt durch die Bildungsdirektion. Dabei wird mit der für die Schulpraxis zuständigen Stelle des Ausbildungsverbundes kooperiert. Bei einem Überhang an interessierten Personen sind als Reihungskriterium heranzuziehen: die (der Verwendung an der Sommerschule) entsprechende Ausbildung; sonstige einschlägige Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (§ 47d Abs. 3 VBG).

2. Die allgemeinen Aufnahmeerfordernisse gemäß § 3 VBG müssen erfüllt sein. Die Abfragen gemäß § 3 Abs. 4 VBG (Strafregister, Sexualstraftäterdatei, IMI-Abfrage) sind vorzunehmen.

3. Eine Angelobung entfällt (§ 47d Abs. 5 VBG).

4. Erfolgt kein Dienstantritt, kommt das Dienstverhältnis nicht zustande.

5. Ein Dienstvertrag ist auszustellen

6. Beginn des Dienstverhältnisses ist der erste Schultag der Unterrichtstätigkeit in der Sommerschule; als Ende des Dienstverhältnisses ist der letzte Werktag der Verwendung in der Sommerschule zu vereinbaren (§ 47d Abs. 1 VBG). Dauert die Unterrichtstätigkeit von Montag, 29. August 2022 bis Freitag, 9. September 2022, läuft das Vertragsverhältnis von 29. August 2022 bis 9. September 2022.

7. Der gleichzeitige Einsatz an mehreren Standorten ist ausgeschlossen; ein Einsatz am Standort A in der ersten Woche und am Standort B in der zweiten Woche ist zulässig.

8. Die Regelungen zu den Dienstpflichten und Obliegenheiten entsprechen denen einer in der Sommerschule verwendeten Lehrperson (§ 47d Abs. 2 mit Verweis auf § 47c Abs. 2 VBG).

9. Es gibt keine Induktionsphase, kein Mentoring und keine Ausbildungsphase.

10. Das Kettenvertragsverbot und die Verpflichtung zur Information über an der Dienststelle freiwerdende Stellen gelten nicht (§ 47d Abs. 5 VBG).

11. Je vereinbarter Wochenstunde (Einzelstunde) gebührt eine Vergütung in Höhe von 30 €. In der Höhe des Vergütungsbetrages sind Sonderzahlung und Urlaubersatzleistung berücksichtigt. Es gibt kein Monatsentgelt, kein Besoldungsdienstalter, keinen Vorbildungsausgleich, keine Dienstzulagen, keine Nebengebühren, keinen Fahrtkostenzuschuss und keine Urlaubersatzleistung. Auch Fächervergütung und Mehrdienstleistungsvergütung kommen nicht in Betracht (§ 47d Abs. 5 VBG). Kann eine vereinbarte Wochenstunde aufgrund einer Dienstverhinderung nicht erbracht werden, ist sie dennoch zu vergüten.

12. Ein Dienstzeugnis ist auszustellen.

Neue Regelung betreffend die Anstellung von Quereinsteiger/innen in der Allgemeinbildung (§ 38 Abs. 3a VBG 1948) mit Dienstantritt nach dem 31.8.2022

Im Zuge der Ergänzung des Lehrpersonals werden, solange nicht ausreichend Personen mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium zur Verfügung stehen, die Zuordnungsvoraussetzungen zur Entlohnungsgruppe pd auch erfüllt durch

1. eine für die vorgesehene unterrichtliche Verwendung **fachlich geeignete** abgeschlossene Hochschulbildung gem. Z1.12 (Master- oder Diplomstudium) oder Z1.12a (Bachelorstudium) der Anlage 1 bzw. § 235 BDG 1979
2. eine nach dem Erwerb des Bachelor- oder Diplomgrades der angeschlossenen Hochschulbildung zurückgelegte dreijährige fachliche geeignete Berufspraxis, wobei bei Verwendungen in der Allgemeinbildung bis zu zwei Jahren der geforderten Berufspraxis auch durch eine lehramtliche Verwendung erfüllt werden können
3. sowie die verpflichtende Absolvierung einer ergänzenden pädagogisch-didaktischen Ausbildung an der Pädagogischen Hochschule im Ausmaß von 120 ECTS-Anrechnungspunkten bei Abschluss eines Master- oder Diplomstudiums bzw. 150 ECTS-Anrechnungspunkten bei Abschluss eines Bachelorstudiums, berufsbegleitend innerhalb von fünf Jahren. 60 ECTS-AP werden jeweils auf fachlich-praxisbezogene oder –nahe Inhalte angerechnet. Es verbleiben somit 60 bzw. 90 ECTS-AP zu absolvieren. Diese Ausbildung schließt mit dem Master of Art (Continuing Education) – MA (CE) ab.

Auch der Quereinstieg von Personen mit einem fachlich geeigneten Studium für den Unterricht von berufsbildenden Gegenständen in der Sekundarstufe wurde dieser neuen Regelung angepasst.

Durch diese neue Regelung werden diese Personen nicht mehr mit einem Sondervertrag sondern mit einem Regelvertrag (**ohne** Bezugskürzung und Abzug eines allfälligen Vorbildungsausgleichs) in der Entlohnungsgruppe pd angestellt.

Das BMBWF hat die Zurverfügungstellung eines großzügigen Fächerkataloges über die für die Verwendung in den jeweiligen Fächern in Betracht kommenden einschlägigen Studien in Aussicht gestellt.

Lehrpersonen, die die Punkte 1 und 2 erfüllen und mittels Sondervertrag bereits vor dem 1.9.2022 in den Schuldienst aufgenommen wurden, haben die Möglichkeit ab 1.9.2022 ebenfalls einen Regelvertrag der Entlohnungsgruppe pd zu erhalten, wenn sie sich verpflichten binnen fünf Jahren, die unter Punkt 3 vorgesehene pädagogisch-didaktische Ausbildung zu absolvieren. Diesbezügliche Anträge können bis längstens 31.8.2023 in der Bildungsdirektion eingebracht werden.

Für die Überprüfung der pädagogischen Eignung von Personen, die kein Lehramtsstudium nachweisen können (ausgenommen sind Quereinsteiger/innen für fachpraktische und fachtheoretische Gegenstände), hat das BMBWF gemeinsam mit der Bildungsdirektion Zertifizierungskommissionen einzurichten. Bei Neuanstellungen ab dem Schuljahr 2023/24 hat der Bewerber/die Bewerberin im Falle einer angestrebten Verwendung in einem allgemeinbildenden Unterrichtsgegenstand als zusätzliches Anstellungserfordernis spätestens

bis zum Auswahlverfahren den von der Zertifizierungskommission ausgestellten Nachweis über die pädagogische Eignung für den Lehrberuf vorzulegen.

Zusätzlich zu den o.a. Erfordernissen haben **alle** Bewerberinnen und Bewerber, deren Dienstverhältnis ab Beginn des Schuljahres 2023/24 erfolgt, als Voraussetzung für das Wirksamwerden des Dienstvertrages den Besuch der Lehrveranstaltungen der Pädagogischen Hochschulen zur Einführung in die Strukturen und Rechtsgrundlagen des Schulwesens und die Methoden zur Durchführung und Auswertung von Unterricht nachzuweisen. Diese Verpflichtung umfasst für

1. Bewerberinnen und Bewerber mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem abgeschlossenen polyvalenten Studium (Wirtschaftspädagogik, Religionspädagogik) mindestens mit Bachelor-Niveau den Besuch einer **fünftägigen** Lehrveranstaltung,
2. für alle übrigen Bewerberinnen und Bewerber den Besuch einer **zehntägigen** Lehrveranstaltung.

Für die Teilnahme an diesen Lehrveranstaltungen gebührt ab dem Beginn für die jeweilige Lehrveranstaltungswoche ein Entgelt in der Höhe von 6,25% des für die Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Monatsentgeltes.

Vertragslehrpersonen, deren Dienstverhältnis mit Beginn des Schuljahres 2022/23 oder zu einem späteren Zeitpunkt des Schuljahres 2022/23 beginnt, haben die einführenden Lehrveranstaltungen im Laufe des Schuljahres 2022/23 zu absolvieren.

Diese Verpflichtung gilt nicht für Bewerber/innen, die eine mindestens einjährige Lehrpraxis im Ausmaß einer Vollbeschäftigung oder einer Teilbeschäftigung von mind. 25% an einer oder mehrerer Schulen, deren Schulart im Schulorganisationsgesetz – SCHOOG, BGBl. Nr. 242/1962, im Bundessportakademiegesetz oder im Land- und forstwirtschaftlichen Bundesschulgesetz geregelt ist, oder einer vergleichbaren Schule in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft aufweisen.

Administrator/inn/en-Zulage

Im Zuge der Dienstrechtsnovelle 2022 wurde gesetzlich festgelegt, dass ab 1.9.2022 die Dienstzulage für Administratorinnen und Administratoren, deren Wochendienstzeit gem. §§ 50a, 50 b oder 50e BDG 1979 herabgesetzt worden ist oder deren Bezüge aufgrund einer teilweisen Dienstfreistellung gem. § 78a Abs. 1 oder § 78 d Abs. 1 Zi 2 BDG gekürzt werden oder die eine Teilbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG in Anspruch nehmen, von der Kürzung unberührt bleibt.

Zeitkontoverbrauch

Bis jetzt musste der Verbrauch des Zeitguthabens immer mit Schulbeginn einsetzen. Aufgrund eines Erkenntnis des BVwG ist es nun möglich, dass im Falle der Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses während des Schuljahres (z.B. einvernehmliche Lösung, Ruhestandsversetzung) der Beginn des Zeitguthabenverbrauchs auch während des Schuljahres bewilligt werden kann, allerdings nur, wenn der Verbrauch einen geschlossenen Zeitraum bis zur tatsächlichen Beendigung der Aktivität erfasst und keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Da sich an der Frist der Antragstellung für den Verbrauch (bis längstens 28.2.) nichts geändert hat, kann diese Möglichkeit frühestens Anträge für das Schuljahr 2023/24 betreffen.

Pensionskonto – Vertragslehrer/innen

Durch die besoldungsmäßige Umsetzung des verbesserten Besoldungsdienstalters (Besoldungsreform 2019) ist es vereinzelt zur Übertragung falscher Beitragsgrundlagen in das Pensionskonto von ASVG-Versicherten gekommen. Es gibt folgende Möglichkeiten der Einsichtnahme ins Pensionskonto: finanzonline, Sozialversicherungs-APP oder Anforderung eines aktuellen Pensionskontoauszuges bei der Pensionsversicherungsanstalt.

Es wird ersucht, die Vertragslehrpersonen auf diesen Umstand aufmerksam zu machen und allenfalls die Einträge im Pensionskonto ab 2016 zu kontrollieren. Sollten Fehler gefunden werden, wird ersucht, den zuständigen Schulsachbearbeiter/ die zuständige Schulsachbearbeiterin per E-Mail darüber in Kenntnis zu setzen. Die Korrektur erfolgt sodann über das Bundesrechenzentrum.

Übermittlung der Krankenstandsmeldungen und Pflegefreistellungen

Eine Lehrperson hat bei einer Erkrankung, die länger als drei Arbeitstage dauert, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (§ 51 Abs.2 BDG, § 7 Abs. 1 VBG).

Diese Bescheinigung ist an der Schule drei Jahre aufzubewahren und nur bei einer länger als vier Wochen dauernden Krankheit der Bildungsdirektion zu übermitteln.

Hinweis: Bei Vertragslehrpersonen verlangt die Krankenkasse auch während der Ferien die Meldung eines Krankenstandes. Wenn daher während der Ferien ein Eintrag in Untis nicht möglich ist, muss die Bescheinigung von der Lehrperson direkt bei der Bildungsdirektion für die Eingabe vorgelegt.

Die Krankenstände in UNTIS müssen mit den Krankenständen, die der Krankenkasse bekannt sind, übereinstimmen. Wochenenden sind daher ebenfalls einzutragen und dürfen nicht ausgespart werden.

Allfällige Bestätigungen für Pflegefreistellungen sind nur an der Schule aufzubewahren.

COVID-19-bezogene Personalmaßnahmen: Angehörige einer Risikogruppe - Schwangere - COVID-19-infizierte Lehrpersonen

Angehörige einer Risikogruppe

Auf Basis der Verordnung des Bundesministers für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, BGBl. II Nr. 297/2022, erfolgt nunmehr eine (inhaltlich unveränderte) Verlängerung der Schutzmaßnahmen für jene Bundeslehrpersonen, die Angehörige einer Risikogruppe sind, bis 31. Oktober 2022.

Schwangere

Nur mehr für Bundeslehrerinnen, deren Schwangerschaft vor dem 1. Juli 2022 eingetreten ist, besteht derzeit die Möglichkeit der Sonderfreistellung ab der 14. Schwangerschaftswoche bei körpernahen Tätigkeiten weiterhin (§ 3a Abs. 11 MSchG).

Als **Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich** ist, gelten folgende Verwendungen von Lehrerinnen:

- sonderpädagogische Verwendungen (an Sonderschulen und an allgemeinen Schulen)
- Verwendungen in der 1. und 2. Schulstufe
- Verwendungen in Bewegung und Sport
- Verwendungen in Kindergartenpraxis
- Verwendungen in sozialfachlichen Unterrichtsgegenständen (soweit die Durchführung von Pflegemaßnahmen oder pflegerischer Handlungen oder eine Unterstützung bei der Basisversorgung zu leisten wäre)
- Verwendungen als Sondererzieherinnen

Symptomfreie COVID-19-infizierte Lehrpersonen

Für Lehrpersonen, für die ein positives Testergebnis auf SARS-CoV-2 vorliegt, die jedoch **symptomfrei und deshalb nicht krankgemeldet** sind, gilt die Verpflichtung zum durchgehenden Tragen einer FFP2-Maske im gesamten Schulgebäude sowie im Freien, wenn kein Mindestabstand von 2 Metern zu anderen Personen gehalten werden kann (§ 3 Abs. 1 Z 1 COVID-19-VbV).

Wenn die Verpflichtung zum durchgehenden Tragen einer Maske an der Schule und am Weg zur Schule aus medizinischen Gründen, insbesondere bei Schwangerschaft, nicht möglich ist, darf die infizierte Lehrperson die Schule nicht betreten (§ 8 Abs. 2 Z 1 COVID19-VbV).

Neue Regelungen für die Induktionsphase (§§ 39 und 39a VBG)

Wer hat die Induktionsphase zu absolvieren?

Alle neu in den Schuldienst eintretenden Lehrpersonen sind unabhängig von der Vorbildung in die Induktionsphase aufzunehmen.

Somit sind auch Lehrpersonen, die ein Unterrichtspraktikum abgeschlossen haben, bei einer Erstanstellung in die Induktionsphase aufzunehmen.

Der Gesetzgeber sieht aber zwei Ausnahmen vor:

- a) Die Induktionsphase wurde bereits erfolgreich abgeschlossen. Beispiel: Ein AHS-Lehrer hat die Induktionsphase bereits in einer anderen Schulart (MS, VS) erfolgreich beendet.
- b) Die Lehrperson kann eine mindestens einjährige Lehrpraxis im Ausmaß von mindestens einer Teilbeschäftigung von 25% (einschließlich Europäischer Wirtschaftsraum¹, Schweiz, Türkei) aufweisen.

Hinweis: Die Personalstelle beurteilt, ob eine Lehrperson eine Induktionsphase zu absolvieren hat, und legt diese Auflage im Dienstvertrag fest.

Die neuen Regelungen sehen auch vor, dass die **Ausbildungsphase** in einigen Fällen gemeinsam mit einer Induktionsphase zu absolvieren ist.

Beginn und Ende der Induktionsphase

Die Induktionsphase **beginnt** mit dem Dienstantritt.

Die Induktionsphase **endet**

- a) bei Dienstantritt bis spätestens dem ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien mit Ende des betreffenden Schuljahres, sonst
- b) spätestens nach zwölf Monaten oder
- c) **neu:** frühestens nach sechs Monaten, wenn die Schulleitung der Personalstelle einen Bericht über den erbrachten Verwendungserfolg übermittelt.

Durch Zeiten eines **Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG** wird der Ablauf der Induktionsphase **gehemmt**.

¹ Der Europäische Wirtschaftsraum umfasst die Staaten der Europäischen Union (EU) und die EFTA-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen.

Wurde aufgrund des Beschäftigungsverbot es die für die Induktionsphase vorgesehene Dauer nicht erreicht oder hat das Dienstverhältnis vor der Erreichung der für die Induktionsphase vorgesehenen Dauer vorzeitig geendet, ist die Induktionsphase im Dienstverhältnis zum selben Dienstgeber bis zum vorgesehenen Zeitraum von zwölf Monaten fortzusetzen.

Übergangsbestimmung: Vertragslehrpersonen, die die Induktionsphase vor dem Schuljahr 2022/23 bereits angetreten und noch nicht abgeschlossen haben, setzen die Induktionsphase ab dem 1. September 2022 unter den neuen Bestimmungen unter Anrechnung der bereits absolvierten Induktionszeiten und Berücksichtigung der für diese Zeiten abzugebenden Beurteilung fort.

Bei einem Schulwechsel müssen daher die bisherigen Berichte und Protokolle an die neue Schule weitergegeben werden.

Aufgaben der Schulleiterin und des Schulleiters

A) Einteilung von Mentorinnen und Mentoren

Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat die **Mentorinnen und Mentoren einzuteilen**.

Die Bildungsdirektion bestellt und beauftragt die Mentorinnen und Mentoren somit ab dem Schuljahr 2022/2023 nicht mehr.

Die Mentorinnen und Mentoren müssen aber von der Schulleiterin und dem Schulleiter der Personalstelle für die Gewährung der Zulage/Vergütung gemeldet werden

Die gleichzeitige Betreuung von bis zu drei Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase ist weiterhin möglich.

An **Schulen im Schulcluster** nimmt die Schulcluster-Leitung der im Schulcluster zusammengefassten Schulen die Einteilung der Mentorinnen und Mentoren vor.

Die Einteilung von Mentorinnen oder Mentoren **übergreifend für mehrere Schulen** ist im Einvernehmen mit den betroffenen Schulleitungen möglich.

Die Einteilung hat jeweils durch die für die betreffende Mentorin oder den betreffenden Mentor zuständige Schulleitung zu erfolgen.

Eine über den Dienort der betroffenen Mentorin oder des betroffenen Mentors hinausreichende Einteilung bedarf überdies der Zustimmung der betroffenen Mentorin oder des betroffenen Mentors.

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.

Voraussetzungen für die Verwendung als Mentorin und Mentor

Mentorinnen und Mentoren müssen eine **mindestens fünfjährige** Berufserfahrung als Lehrperson und die Absolvierung des Hochschullehrganges im Umfang von mindestens 30 ECTS aufweisen.

Bis zum **Schuljahr 2029/2030** können auch Lehrpersonen, die für diese Tätigkeit auf Grund ihrer bisherigen Verwendung insbesondere in den Bereichen Team- und Personalentwicklung sowie auf Grund ihrer Kommunikationsfähigkeit besonders geeignet sind, als Mentorinnen und Mentoren eingeteilt werden.

B) Bericht über den Verwendungserfolg

Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat der Personalstelle **bis spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase** aufgrund eigener Wahrnehmungen bzw. nach Rücksprache mit der Mentorin oder dem Mentor **über den Verwendungserfolg** der Vertragslehrperson in der Induktionsphase schriftlich **zu berichten**.

Die Mentorin und der Mentor erstellen daher keine Gutachten mehr!

Endet das Dienstverhältnis vor dem Ablauf der Induktionsphase, so hat die Schulleiterin oder der Schulleiter der Personalstelle über den Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase spätestens zum Ende des Dienstverhältnisses zu berichten (Zwischenbericht).

Der Lehrperson hat wie bisher vor Weiterleitung des Berichts an die Personalstelle ein Recht auf Stellungnahme.

Der Verwendungserfolg wird nicht mehr in der bisherigen dreiteiligen Skala (durch besondere Leistungen erheblich überschritten, aufgewiesen, nicht aufgewiesen) bewertet.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter stellen fest, ob der Verwendungserfolg erbracht wurde oder nicht.

Die erfolgreiche Zurücklegung der Induktionsphase ist von der Personalstelle zu bestätigen.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter haben zur Erstellung des Berichtes über den Verwendungserfolg daher den Unterricht der Lehrpersonen in einem für eine zuverlässige Beurteilung erforderlichen Ausmaß zu hospitieren und sich über deren sonstigen Verwendungserfolg zu informieren.

Weiters hat die Schulleiterin oder der Schulleiter soweit erforderlich die der Induktionsphase unterliegenden Vertragslehrpersonen zu beraten und zu unterstützen.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat drei- bis viermal je Semester die Mentorinnen und Mentoren und die sich in der Induktionsphase befindlichen Lehrpersonen zu **Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen** einzuladen und an diesen Besprechungen nach Möglichkeit selbst teilzunehmen.

Bei der Erstreckung der Induktionsphase auf mehrere Schulen sind die gemeinsamen Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an einem der Schulstandorte durch eine der zuständigen Schulleitungen zu organisieren.

Sollte während des Unterrichtsjahres festgestellt werden, dass eine Lehrperson in der Induktionsphase den Verwendungserfolg nicht aufweisen wird können, ist dies umgehend der Personalstelle mitzuteilen. Die Personalstelle wird mit der Lehrperson Kontakt aufnehmen, um entsprechende Verbesserungsmaßnahmen zu veranlassen.

Aufgaben der Mentorin und des Mentors

Die Mentorin und der Mentor hat die Lehrperson

- a) in die Spezifika des Schulstandorts einzuführen,
- b) die aktuellen Schwerpunkte der Schulentwicklung zu vermitteln,
- c) betreffend Planung und Gestaltung des Unterrichts zu beraten,
- d) den Unterricht und die Erziehungsmethoden zu analysieren und zu reflektieren,
- e) im erforderlichen Ausmaß anzuleiten und
- f) in der beruflichen Entwicklung und bei der Bewältigung der beruflichen Anforderungen zu unterstützen.

Die Regelungen über die Dienstzulage (neues Dienstrecht) und die Vergütung (altes Dienstrecht) ändern sich nicht.

Aufgaben und Pflichten der Lehrerin und des Lehrers

Die Lehrpersonen in der Induktionsphase

- a) haben mit der Mentorin und dem Mentor zusammenzuarbeiten,
- b) den Unterricht anderer Lehrpersonen zu beobachten und
- c) an Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen und gegebenenfalls an einem durch die Pädagogischen Hochschulen angebotenen Coaching teilzunehmen.

Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind **im Rahmen ihrer Lehrbefähigung** zu verwenden.

Sie sind nicht als Klassenvorständin oder als Klassenvorstand einzusetzen².

Ab den kommenden Schuljahren ist die Lehrperson zum Besuch von **Fortbildungslehrveranstaltungen** (fünftägige Einführung in den Lehrberuf) vor der Induktionsphase (letzte Ferienwoche) verpflichtet.³

Im Schuljahr 2022/2023 sind diese Fortbildungsveranstaltungen im Laufe des Schuljahres zu absolvieren. Sie werden von den Pädagogischen Hochschulen derzeit organisiert.

² Im Schuljahr 2022/2023 ist ein Einsatz als Klassenvorständin oder Klassenvorstand möglich, wenn es aus organisatorischen Gründen unbedingt erforderlich ist.

³ Wenn eine Anstellung nicht zu Schulbeginn erfolgt ist oder aus durch die Lehrperson unverschuldeten Gründen (zum Beispiel Krankheit) nicht möglich war, sind diese Fortbildungsveranstaltungen im Laufe des Schuljahres zu besuchen.

Lehrpersonen mit einer mindestens einjährigen Lehrpraxis im Ausmaß von mindestens einer Teilbeschäftigung von 25 % und Lehrpersonen, die die Induktionsphase bereits positiv abgeschlossen haben, brauchen diese Lehrveranstaltungen nicht zu besuchen.

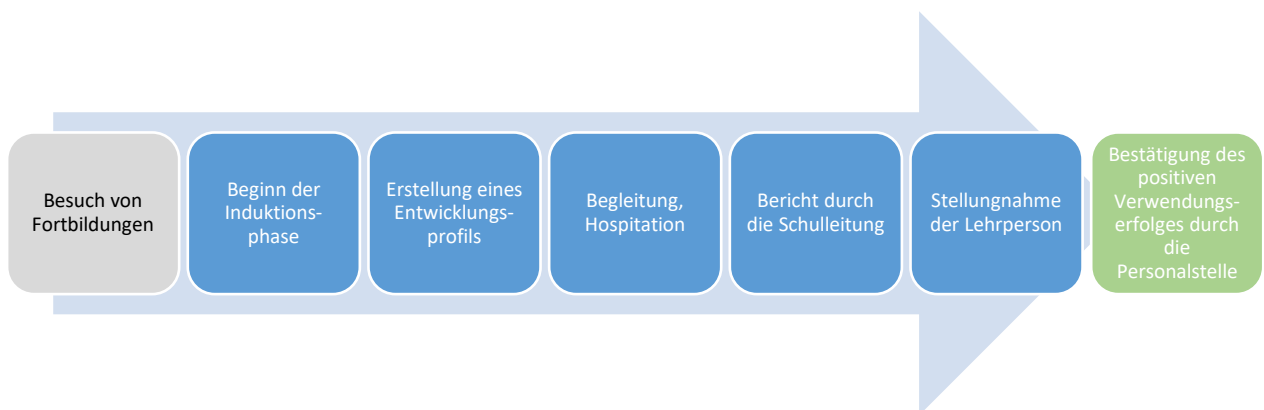
Der Vertragslehrperson in der Induktionsphase ist für die Erfüllung dieser Aufgaben eine Wochenstunde der weiteren zwei einzubringenden Wochenstunden (23. bzw. 24. Stunde, § 40a Abs. 3 3.Satz VBG,) anzurechnen.

Hinweis:

Für die Beurteilung des Verwendungserfolges ist **wie bisher von den Mentor/innen ein Entwicklungsprofil** zu erstellen und sind Besprechungs – und Hospitationsprotokolle zu verfassen, damit die Bewertung des Verwendungserfolges nachvollziehbar ist.⁴

Die Lehrpersonen unterfertigen wie bisher diese Dokumente und erhalten Kopien.

Zeitleiste für die Induktionsphase



Handreichung für die Legung von Reiserechnungen

Wir dürfen vor allem für Neu-Lehrpersonen eine Handreichung für die Legung von Reiserechnungen dem Erlass anschließen.

⁴ Das bisherige Muster eines Entwicklungsprofils wird von der Bildungsdirektion überarbeitet und so rasch als möglich zur Verfügung gestellt.