



BD - Präs/4 (Personal Landeslehrpersonen)

Mag. Dr. Laura Quehenberger
Abteilungsleiterin Bildungsdirektion

office@bildung-sbg.gv.at
Mozartplatz 8 - 10, 5010 Salzburg

Antwortschreiben bitte unter Anführung der
Geschäftszahl.

Ergeht an:

1. Schulleitungen aller allgemein- und berufsbildenden
Pflichtschulen des Landes Salzburg:
Berufsschulen Verteiler 13
Polytechnische Schulen Verteiler 14
Volksschulen Verteiler 4
MS Verteiler 5
Sonderschulen/Sonderschulklassen Verteiler 6
2. die Vorsitzende des Zentralausschusses der
Personalvertretung der Landeslehrer an den
allgemeinbildenden Pflichtschulen des Landes Salzburg
Frau Christine Haslauer, BA
za-pflichtschule@bildung-sbg.gv.at
3. die Vorsitzende des Zentralausschusses der
Personalvertretung der Landeslehrer an den
öffentlichen berufsbildenden Pflichtschulen des
Landes Salzburg Frau Dipl.-Päd. Andrea Galster
za-lbs@bildung-sbg.gv.at

per E-Mail

Geschäftszahl: 530012/0024-PA-Pers-Allg/2022

Informationen zum Schulbeginn – Schuljahr 2022/23

Sehr geehrte Schulleiterin!

Sehr geehrter Schulleiter!

Die Personalabteilung der Bildungsdirektion für Salzburg begrüßt Sie im neuen Schuljahr und ersucht, um einen möglichst reibungslosen Beginn und Verlauf des Schuljahres 2022/23 zu gewährleisten, um Beachtung bzw. Umsetzung der Vorgaben zu folgenden Themen:

Inhalt

- I. Dienstantrittsmeldungen
- II. Dienstrechtsnovelle 2022 - Induktionsphase Neu
- III. Dienstrechtsnovelle 2022 – Kompaktinformation zu Quereinstieg Neu
- IV. Dienstrechtsnovelle 2022 – Flexibilisierung Lehrpersoneneinsatz
- V. Ansuchen um Dienstaufträge für die Teilnahme von Schulleitungen an Fortbildungen
- VI. Covid-19-Sonderfreistellungsmöglichkeit für schwangere Lehrpersonen

I. Dienstantrittsmeldungen

Dienstantrittsmeldungen (Dienstantritt nach Neuaufnahme, Karenzurlaub, Freijahr/Sabbatical, Versetzung, längerem Krankenstand – hier gilt als Anhaltspunkt eine Dauer von 3 Monaten, etc.) sind unbedingt am Tag des tatsächlichen Dienstantritts an den zuständigen Personalreferenten des jeweiligen Sachbereiches in den Referaten Präs/4b und Präs/4c zu übermitteln.

II. Dienstrechtsnovelle 2022: Induktionsphase Neu

Mit BGBl I Nr. 137/2022 wurde die Dienstrechts-Novelle 2022 kundgemacht. Dabei gab es für die Induktionsphase und/oder Ausbildungsphase folgende wesentliche Erneuerungen:

Alle neu eintretenden Lehrpersonen, dies betrifft auch diejenigen, die sich in der Ausbildungsphase befinden, haben die Induktionsphase zu absolvieren. Folgende Lehrpersonen sind von dieser Regelung ausgenommen:

- Die Induktionsphase wurde bereits erfolgreich abgeschlossen (als Bundes- oder Vertragslehrperson) oder
- es liegt eine mindestens einjährige Lehrpraxis im Ausmaß mindestens einer Teilbeschäftigung von 25% vor (KBR-Zeiten und im EWR-Raum, der Schweiz oder der Türkei absolvierte Zeiten zählen).

Landesvertragslehrpersonen in der Induktionsphase, die über eine Lehramtsausbildung verfügen, sind im Rahmen ihrer Lehrbefähigung zu verwenden. (Hinweis für den Berufsschulbereich: Diese Bestimmung wird hier im Großteil der Fälle nicht einschlägig sein, da neu angestellte Lehrpersonen im Berufsschulbereich regelmäßig noch über keine Lehrbefähigung verfügen). Weiters sind sie nicht zu dauernden Mehrdienstleistungen heranzuziehen.

Der Landesvertragslehrperson in der Induktionsphase ist für die Erfüllung dieser Aufgaben eine Wochenstunde der weiteren zwei zu erbringenden Wochenstunden (23. & 24. Stunde) anzurechnen.

1. Einteilung der Mentor/innen

Es ist nunmehr gesetzlich vorgesehen, dass die Einteilung der Mentorinnen und Mentoren nunmehr **ausschließlich durch** die Schulleitung erfolgt. Zur Einteilung benötigen Sie jedoch von pragmatisierten Personen oder solchen im Altrecht die Zustimmung, um diese als Mentorin/Mentor einzuteilen.

Vorgangsweise:

- die Bildungsdirektion prüft im Zuge des Bewerberverfahrens, ob sich die anzustellende Lehrperson in der Induktionsphase befindet und vermerkt dies im Anstellungsschreiben. Sie entnehmen diese Information daher dem Anstellungsschreiben.
- aufgrund der Information aus dem Anstellungsschreiben erfolgt die Einteilung des Mentors durch die Schulleitung.
- Sie übermitteln die Meldung mit dem angehängten Meldeformular, das Sie zukünftig auch auf der Homepage unter [Bildungsdirektion Salzburg: Formulare für Landeslehrer/innen - APS \(bildung-sbg.gv.at\)](https://www.bildung-sbg.gv.at) bei Personalmanagement finden werden. (Hinweis für den BPS-Bereich: Das Formularwesen befindet sich auch im Berufsschulbereich momentan in Überarbeitung. Bitte verwenden Sie daher im Berufsschulbereich vorübergehend das Formular aus dem APS Bereich und übermitteln es an ihre zuständige Personalsachbearbeiterin.) Zeitgleich tragen Sie dies wie gehabt im Sokrates ein, damit die Zulage für die Betreuung von Lehrpersonen in der Induktionsphase angewiesen werden kann.

Voraussetzungen für die Übernahme der Funktion einer Mentorin/eines Mentors:

- mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson
- Absolvierung des Hochschullehrganges (nunmehr 30 ECTS anstatt wie bisher 60 ECTS)
- Alternative bis zum Schuljahr 2029/30: Einsatz von Lehrpersonen, die für diese Tätigkeit insbesondere in den Bereichen Team- und Personalentwicklung und aufgrund ihrer Kommunikationsfähigkeit besonders geeignet sind.

2. Beginn, Dauer und Ende der Induktionsphase

Die Induktionsphase beginnt mit dem Dienstantritt und endet im Regelfall weiterhin nach 12 Monaten. Bei Dienstantritt bis spätestens dem ersten Unterrichtstag nach den Herbstferien

endet die Induktionsphase mit dem Ende des betreffenden Schuljahres. Wird jedoch der Personalstelle durch die Schulleitung über den erbrachten Verwendungserfolg der Vertragslehrperson in der Induktionsphase nach einer mindestens sechsmonatigen unterrichtlichen Verwendung schriftlich berichtet, hat die Personalstelle die Induktionsphase vorzeitig zu beenden. Über das Ende der Induktionsphase sind die betroffene Lehrperson sowie die Schulleitung unverzüglich in Kenntnis zu setzen. In solch einem Fall der frühzeitigen Beendigung der Induktionsphase ist jedoch trotzdem weiterhin, bis zum ursprünglich vorgesehen Ablauf der Induktionsphase nach 12 Monaten, an den Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen teilzunehmen.

Durch Zeiten eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG wird der Ablauf der Induktionsphase gehemmt. Wurde aufgrund des Beschäftigungsverbotes 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.

3. Weitere Pflichten der Schulleitung im Zusammenhang mit der Induktionsphase (§ 5, 6 LVG 1966)

Die Schulleiterin und Schulleiter sind als unmittelbar Dienstvorgesetzte für die Personalentwicklung verantwortlich!

- Koordination des Mentorings an Ihrer Schule
- Einholung von Informationen betreffend Entwicklungsstand der zu betreuenden Lehrpersonen.
- Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen: Drei- bis viermal je Semester sind die Mentorinnen und Mentoren sowie die Neulehrpersonen zu gemeinsamen Vernetzungs- und Beratungsveranstaltungen an der Schule einzuberufen. Nach Möglichkeit hat der Schulleiter an diesen Besprechungen selbst teilzunehmen.
- Hospitationen in einem Ausmaß, das eine zuverlässige Beurteilung des Verwendungserfolges ermöglicht.
- Beratung und Unterstützung der Neulehrperson.
- Schriftlicher Bericht über den Verwendungserfolg der Neulehrperson spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase.
- Entscheidung darüber, dass die Induktionsphase vor Ablauf von 12 Monaten, frühestens nach sechsmonatiger unterrichtlicher Verwendung, beendet wird. Schriftlicher Bericht über den Verwendungserfolg an die Bildungsdirektion.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass aufgrund der Neuregelungen die Gutachtenerstattung durch die/den Mentor/in entfällt. Die derzeit vorgesehenen Formulare

zum Entwicklungsprofil, Gutachten und Berichterstattung werden derzeit vom Ministerium überarbeitet und sind nicht mehr weiter zu verwenden.

1. Pädagogische Hochschule – Besuch von Lehrveranstaltungen

Die IPH-Lehrveranstaltungen entfallen zukünftig.

Einführungslehrveranstaltungen:

Gemäß § 3 Abs. 12 LVG 1966 haben Bewerber/innen, deren Dienstverhältnis ab dem Schuljahr 2022/23 beginnen soll, als Voraussetzung für das Wirksamwerden des Dienstvertrages den Besuch der Lehrveranstaltungen der Pädagogischen Hochschule zur Einführung in die Strukturen und Rechtsgrundlagen des Schulwesens und die Methoden zur Durchführung und Auswertung von Unterricht nachzuweisen. Beginnt das Dienstverhältnis einer Vertragslehrperson im laufenden Unterrichtsjahr, so sind die Lehrveranstaltungen nach Zuweisung durch den Dienstgeber ehestmöglich berufsbegleitend nachzuholen. Gleiches gilt, wenn die Teilnahme für den an Lehrveranstaltungen aus durch die Vertragslehrperson unverschuldeten Gründen nicht möglich war. Es gebühren für die Teilnahme an diesen Veranstaltungen vor Dienstantritt ein Entgelt in der Höhe von 6,25 % des für die Entlohnungsstufe 1 vorgesehenen Monatsentgelts (§ 18 Abs. 6 LVG 1966); allerdings besteht für die Teilnahme an diesen Lehrveranstaltungen kein Anspruch auf Leistungen nach der RGV. In diesem Zusammenhang darf daher kein Dienstreiseantrag genehmigt werden.

Die Einführungsveranstaltungen müssen im folgenden Ausmaß absolviert werden:

- Lehrpersonen mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium oder einem abgeschlossenen polyvalenten Studium mindestens mit Bachelor-Niveau besuchen fünftägige Lehrveranstaltungen.
- Alle übrigen Lehrpersonen müssen zehntägige Lehrveranstaltungen besuchen.

Welches Ausmaß an Lehrveranstaltungen die Lehrperson besuchen muss, ist dem Anstellungsschreiben zu entnehmen.

Im laufenden Schuljahr sowie auch weiterhin bei Anstellungen während dem Schuljahr bzw. wenn der Besuch vor Schulbeginn aus von der Vertragslehrperson unverschuldeten Gründen nicht möglich war, müssen diese Lehrveranstaltungen berufsbegleitend besucht werden. Seitens der PH wird in diesem Zusammenhang der Besuch von mindestens 5 bzw. 10 Veranstaltungen empfohlen. Der berufsbegleitende Besuch der Einführungslehrveranstaltungen ist von der Neulehrperson mit der Stammschulleitung abzustimmen und in der Folge verpflichtend. Die Kontrolle des ordnungsgemäßen Besuches der Einführungsveranstaltungen durch die Neulehrperson obliegt der Schulleitung.

Coachings

Gemäß § 5 Abs. 10 LVG 1966 hat die Vertragslehrperson in der Induktionsphase gegebenenfalls an einem durch die PH angebotenen Coaching teilzunehmen. Wir weisen darauf hin, dass es zu diesen nunmehr gesetzlich vorgesehenen „Coachings“ ein Angebot der PH gibt. Es handelt sich um jene Lehrveranstaltungen, die im Folder der PH Salzburg „INDUKTION 2022/23“ mit „BEGLEITUNG“ ausgewiesen sind. Über den Besuch der Coachings entscheidet die Schulleitung.

Kontaktperson der PH Salzburg: Frau Mag. Annemarie Wolfgruber,
annemarie.wolfgruber@phsalzburg.at.

Abschließend darf auf die Übergangsbestimmung des § 32 Abs. 34 Z 4 LVG 1966 hingewiesen werden, wonach Vertragslehrpersonen, die die Induktionsphase gemäß § 5 vor dem Schuljahr 2022/23 bereits angetreten und noch nicht abgeschlossen haben, die Induktionsphase ab dem 1. September 2022 unter Anrechnung der bereits absolvierten Zeit fortsetzen;

III. Dienstrechtsnovelle 2022 – Kompaktinformation zu Quereinstieg Neu

Mit der Novelle soll ein alternativer Berufseinstieg in den Lehrberuf für Personen ohne Lehramtsausbildung ermöglicht werden (allerdings nur subsidiär, also lediglich dann, wenn keine Personen zur Verfügung stehen, welche die Zuordnungserfordernisse gemäß § 3 Abs. 2 bis 3 LVG 1966 erfüllen).

Der Quereinstieg im geltenden Recht stellt gemäß § 3 Abs. 3 LVG 1966 auf eine der *Verwendung entsprechende abgeschlossene Hochschulbildung* ab (Bsp.: Absolvent/in eines Hochschulstudiums auf Masterniveau in Mathematik unterrichtet im Unterrichtsgegenstand Mathematik ohne Sondervertrag mit regulärer Anstellung).

Nunmehr neu wird in § 3 Abs. 3a LVG 1966 auf *eine fachlich geeignete abgeschlossene Hochschulbildung auf Master- oder Bachelorniveau* abgestellt (Bsp.: Absolvent/in eines Hochschulstudiums auf Master- oder Bachelorniveau in Maschinenbau kann im Unterrichtsgegenstand Mathematik in der Berufsschule ohne Sondervertrag mit regulärer Anstellung unterrichten).

Voraussetzung ist zusätzlich eine nach dem Erwerb des Bachelor- oder Diplomgrades der abgeschlossenen Hochschulbildung zurückzulegende, dreijährige, *fachlich geeignete Berufspraxis* sowie die berufsbegleitende Absolvierung einer *pädagogisch-didaktischen Ausbildung* innerhalb von 5 Jahren im Umfang von 60 (bei Vorliegen eines Hochschulstudiums auf Masterniveau) oder 90 ECTS (bei Vorliegen eines Hochschulstudiums auf Bachelorniveau).

Das Erfordernis der oben genannten Berufspraxis wird durch eine berufliche Tätigkeit erfüllt, für die die abgeschlossene Hochschulbildung eine geeignete Qualifikation dargestellt hat. Bei Verwendung in der Allgemeinbildung können bis zu zwei Jahre der geforderten Berufspraxis auch durch eine lehramtliche Verwendung erfüllt werden.

Das Erfordernis der „fachlich geeigneten abgeschlossenen Hochschulbildung“ bringt zum Ausdruck, dass bereits fachverwandte Studien ausreichen, sofern die Curricula für diese Hochschulstudien wesentliche für die unterrichtliche Verwendung geeignete Studieninhalte enthalten.

IV. Flexibilisierung des Lehrpersoneneinsatzes

Es können – befristet bis 31.08.2029 – für die Verwendung an allgemein bildenden Pflichtschulen Absolventinnen und Absolventen eines Lehramtsstudiums unabhängig von der Schulart regulär und ohne Abschlüsse aufgrund eines Sondervertrages angestellt werden.

V. Ansuchen um Dienstaufträge für die Teilnahme von Schulleitungen an Fortbildungen

Wir weisen Sie darauf hin, dass die fristgerechte Bearbeitung Ihrer Ansuchen um Dienstaufträge für eintägige Fortbildungsveranstaltungen (betrifft ausschließlich Fortbildungen von Schulleitungen selbst sowie Dienstaufträge für Lehrgänge – hier bestehen jedoch ohnehin längerfristige Anmeldevorgänge) aufgrund der gesetzlichen Verpflichtungen, die sich aus dem Personalvertretungsgesetz ergeben, nur dann zugesichert werden kann, wenn Sie solche Ansuchen möglichst mindestens 3 Wochen vor der Fortbildung stellen. Die einschlägige Frist zur Bekanntgabe an den Zentralausschuss beträgt 2 Wochen.

VI. Covid-19-Sonderfreistellungsmöglichkeit für schwangere Lehrpersonen

Ergänzend zum Schreiben vom 29.08.2022, GZ 580014/0115-PA-Stab/2022, wird informiert: Bezugnehmend auf die Novellierung des § 3a Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MSchG) wird festgehalten, dass werdende Mütter, deren Schwangerschaft vor dem Ablauf des 30.06.2022 eingetreten ist und sich über den 01.07.2022 hinaus erstreckt (vgl. § 3a Abs. 11 leg. cit.), ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes grundsätzlich mit Arbeiten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist, nicht beschäftigt werden dürfen. § 3a MSchG normiert allerdings kein absolutes Beschäftigungsverbot für werdende Mütter ab der 14. Schwangerschaftswoche.

- Der Dienstgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass kein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erfolgt und der Mindestabstand eingehalten wird. 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
- Ist dies nicht möglich, ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen, an dem kein physischer Körperkontakt erforderlich ist und der Mindestabstand eingehalten werden kann (z.B. erhöhter Einsatz in einem Zweifach, in einer anderen Schulstufe oder Übernahme von Verwaltungstätigkeiten). Dabei ist auch zu prüfen, ob die Dienstnehmerin ihre Tätigkeit in ihrer Wohnung ausüben kann (Homeoffice). In beiden Fällen hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das bisherige Entgelt.
 - Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen nicht möglich, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung des bisherigen Entgelts (diese Vorgehensweise ist jedoch als "ultima ratio" anzusehen).

Gemäß den gesetzlichen Grundlagen - insbesondere der obig ausgeführten, abgestuften Vorgehensweise folgend - sind geeignete Maßnahmen zur Herabsetzung der Infektionsgefahr seitens der Schulleitung vorzunehmen und die Arbeitsbedingungen entsprechend abzuändern. Es obliegt demnach der Schulleitung, die im Sinne des § 3a MSchG gebotenen Maßnahmen zu setzen.

Der Vollständigkeit halber darf noch festgehalten werden, dass § 3a Abs.1 bis 6 MSchG mit Ablauf des 31.12.2022 außer Kraft tritt (§ 3a Abs. 10 MSchG). Für schwangere Dienstnehmerinnen, deren Schwangerschaft ab dem 01.07.2022 eingetreten ist, gibt es derzeit keine Möglichkeit einer Sonderfreistellung.

Mit freundlichen Grüßen

Salzburg, 12.09.2022

Für den Bildungsdirektor:

Mag. Dr. Laura Quehenberger

Ergeht nachrichtlich samt Beilage an:

1. LR Mag. Daniela Gutschi gutschi@salzburg.gv.at
2. BD HR Dipl.-Päd. Rudolf Mair
3. LPräs HR Mag. Dr. Eva Hofbauer, MBA
4. LPäd HR Mag. Anton Lettner
5. Mag. Lucia Eder, MIM MBA
6. Stabsstelle Bildungscontrolling, bildungscontrolling@bildung-sbg.gv.at
7. alle AL Präsidialbereich und Bereich pädagogischer Dienst
8. alle RL der Abteilung Personal Landeslehrpersonen
9. alle Personalsachbearbeiter der Abteilung Personal Landeslehrpersonen
10. alle SQM
11. alle Schulreferenten

Beilage:

Formular Bekanntgabe Mentor/innen

Elektronisch gefertigt