

An alle  
Bildungsdirektionen

BMBWF - II/12 (Personalangelegenheiten der BMHS,  
der Schulaufsicht und der Zentrallehranstalten)

**Mag. Christian Rubin**  
Sachbearbeiter

[christian.rubin@bmbwf.gv.at](mailto:christian.rubin@bmbwf.gv.at)  
+43 1 531 20-3341  
Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Antwortschreiben bitte unter Anführung der  
Geschäftszahl.

Geschäftszahl: BMBWF-712/0029-II/12/2019

## **Berufseinstieg als Vertragslehrperson des Bundes – Induktionsphase**

Dieser Erlass bezieht sich – ergänzend zu GZ 722/0014-II/11/2019 – auf alle Vertragslehrpersonen des Bundes an den Bildungsdirektionen unterstehenden Schulen, die beginnend mit dem Schuljahr 2019/2020 die gesetzlich vorgesehene Induktionsphase zu absolvieren haben und betrifft folgende Themen:

- A. Einleitung und Ausgangslage
- B. Das Entwicklungsprofil
- C. Das Gutachten
- D. Bericht der Schulleitung (Berichtsbogen)
- E. Dienstrechtliche Aspekte
- F. Mentorin/Mentor
- G. Zeitlicher Ablauf und Beurteilung

### Abschnitt A. Einleitung und Ausgangslage

Mit dem Schuljahr 2019/2020 werden die Bestimmungen zur Induktionsphase gem. § 39 bzw. § 39a VBG wirksam. Mit dem gegenständlichen Erlass werden die (dienstrechtlichen) Grundinformationen und eine Kurzanleitung zur Ablaufgestaltung übermittelt. Ebenso wie die Mustervorlagen zur begleitenden Dokumentation der Induktionsphase. Damit soll eine transparente und einheitliche Beurteilung der pädagogischen Kompetenzen und Fähigkeiten der Lehrkräfte durch vergleichbare Anforderungskategorien bei Dienstbeginn gewährleistet werden.

Die beiliegenden Muster wurden in einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Vertretern der Bildungsdirektionen, des Schulqualitätsmanagements, der schulischen Leitungspersonen, der Pädagogischen Hochschulen und des Qualitätssicherungsrates erstellt und den Bildungsdirektionen im Rahmen der regelmäßigen Besprechungen bereits vorgestellt. Damit soll im Bundesvollzugsbereich die Einstiegsphase in den Lehrberuf nach österreichweit vergleichbaren Beurteilungsparametern absolviert werden können.

Die gegenständliche Erledigung bezieht sich auf Bundeslehrkräfte, wobei auch im Vollzug der Landeslehrkräfte das BMBWF keine Einwände hat, sondern es begrüßt, wenn die vorliegenden Muster im Landesvollzug auch bei Landeslehrkräften verwendet werden.

Die Induktionsphase dient der berufsbegleitenden Einführung in das Lehramt, bei der die Lehrkraft durch eine Mentorin/einen Mentor begleitet wird.

Aus dem Gesetzestext geht dazu hervor, dass die Mentorin / der Mentor die Lehrkraft

- in der Induktionsphase bei der Planung und Gestaltung des Unterrichtes zu beraten,
- mit ihr deren Tätigkeit in Unterricht und Erziehung zu analysieren und zu reflektieren,
- sie im erforderlichen Maß anzuleiten und
- sie in der beruflichen Entwicklung zu unterstützen hat.

Hauptaugenmerk der Begleitung wird dabei auf der Orientierungshilfe, der Führung und Beratung der Mentees liegen, um einen bestmöglichen und gelingenden Berufseinstieg zu unterstützen.

Diese Begleitung ist für einen Zeitraum von zwölf Monaten vorgesehen und soll im Standardfall ein volles Unterrichtsjahr umfassen, um einen vollen „Schuljahreszyklus“ gemeinsam durchlaufen zu können.

### Abschnitt B. Das Entwicklungsprofil

Mit dem berufsbegleitenden Einstieg in das Lehramt ist der Unterricht der Lehrkraft im erforderlichen Ausmaß zu beobachten und die Wahrnehmungen und Entwicklungsschritte in einem Entwicklungsprofil festzuhalten. Je nach konkreter geographischer, fachlicher und persönlicher Situation von Mentorin/Mentor und Mentee und Beschäftigungssituation wird sich die Intensität des Begleitungsaufwandes stark an den Gegebenheiten des Einzelfalles orientieren.

Verpflichtend ist jedenfalls ein Erstgespräch zwischen Mentorin/Mentor und Mentee zu führen und entsprechend zu dokumentieren. Sodann sind einzelfallabhängig nach der pädagogischen Erfahrung der Mentorin/des Mentors die notwendigen Folgegespräche vorzunehmen, um letztendlich eine Stärken- und Schwächeneinschätzung und ein Gutachten

erstellen zu können. Dies verbunden mit einer nachfolgenden Prognoseentscheidung für die weitere Lehrverwendung durch die Schulleitung. Ebenfalls verpflichtend ist mit einem Abschlussgespräch die Betreuung zu beenden.

Die Mentorin/der Mentor soll eine begleitende, beratende und erfahrene Stütze bei der Einführung in den Lehrberuf sein. Gerade auf Grund der aktuellen Themen zum Einstieg in den Lehrberuf wird festgehalten, dass es nicht Aufgabe der Mentorin/des Mentors ist, bei erkennbaren außergewöhnlichen disziplinären Problemen oder eindeutig erkennbaren pädagogischen und persönlichen Defiziten eine „psychologische Betreuung“ über die beratende Funktion hinaus vorzunehmen oder die Probleme zu lösen - oder sogar disziplinierende bzw. dienstrechtliche Maßnahmen zu setzen oder entsprechend tätig zu werden. Dies obliegt den Vorgesetzten der Vertragslehrperson in der Induktionsphase bzw. der Schulleitung.

Im dringenden und wichtigen dienstlichen Bedarfsfall ist umgehend die schulische Leitungsebene (Abteilungsvorstand, Fachvorstand, Schulleitung) zu informieren und die weitere konkrete Vorgehensweise explizit mit der Schulleitung und/oder den Vorgesetzten der Vertragslehrperson in der Induktionsphase abzustimmen.

Die zuständige Leitungsebene in der Schule hat wiederum bei augenscheinlich gravierenden Problemsituationen in Klassenverbänden oder sonstigen schulischen Situationen die angemessenen Maßnahmen zu treffen, die von Hospitationen im Unterricht, Eltern- Lehrer-Schülergesprächen, bis zur Adaptierung der Diensteinteilung reichen können.

Sollten standortbezogene Lösungswege nicht erfolgreich sein oder auch vorweg keine erfolgsversprechende Perspektive aufzeigen, ist ebenso unverzüglich von der Schulleitung die Schulbehörde bzw. Personalstelle zu informieren und sind die weiteren Maßnahmen mit dieser abzustimmen.

Das beiliegende Muster („Entwicklungsprofil“) dient dazu, nach vergleichbaren inhaltlichen und formellen Dokumentationsschritten und Anforderungskategorien, den Betreuungsverlauf zwischen Vertragslehrperson und Mentorin/Mentor nach den Beobachtungsfeldern

1. Art der Vermittlung des im Lehrplan vorgesehenen Lehrstoffes
2. Erzieherisches Wirken
3. Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und Erziehungsberechtigten

laufend und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Die einzelnen inhaltlichen Beurteilungsaspekte finden sich in den Anforderungsbeschreibungen im (ebenso) beiliegenden Gutachtensmuster konkret

aufgeschlüsselt. Der Schwerpunkt der Beobachtungen und Einschätzungen soll sich daher auf diese Beurteilungsaspekte beziehen, wobei festgehalten wird, dass nur tatsächliche Wahrnehmungen und konkrete Sachverhaltsaspekte zu dokumentieren sind und zur Beurteilung herangezogen werden sollen.

Der nach einer ersten Einstiegsphase zu Schulbeginn oder bei einem Vertragsende, bevor noch die volle Induktionsphase erfüllt ist, vorgesehene Zwischenbericht im Entwicklungsprofil dient als erste „Zwischeneinschätzung“.

Wenn die Induktionsphase in einem Schuljahr noch nicht abgeschlossen ist, dient dieser Zwischenbericht bei einer unmittelbaren Weiterbeschäftigung nach diesem Schuljahr in einem anderen Personalstellenbereich oder an einem anderen Standort bzw. mit einer anderen Mentorenzusordnung als Grundlage für die fortzusetzende Begleitung. Das Entwicklungsprofil mit dem Zwischenbericht ist von der dann zuständigen Personalstelle (Schule) für die dortigen weiteren Beobachtungen heranzuziehen.

Bei einer Verwendung als Vertragslehrperson wird, um eine adäquate pädagogische Beurteilung auch vornehmen zu können, vom Gesamtausmaß zumindest ein Mindestausmaß des Einsatzes im unterrichtlichen Bereich erforderlich sein.

### Abschnitt C. Das Gutachten

Das Gutachten der Mentorin/des Mentors hat sich – aufbauend auf der Dokumentation des Entwicklungsprofils – nach den bereits unter Punkt B genannten Beobachtungsfeldern „pädagogische Arbeit“, „erzieherische Arbeit“ und „Arbeit und Mitgestaltung des schulischen Lebens“ zu orientieren.

In den drei erwähnten Beobachtungsfeldern sind die im beiliegenden Muster vorgesehenen Anforderungsdimensionen in einer vierteiligen Beobachtungsskala zu bewerten und durch eine nähere Beschreibung der Wahrnehmungen und Feststellungen zu ergänzen und zu begründen.

Spätestens drei Monate vor Ablauf der zwölf-monatigen Induktionsphase ist ein Gutachten zum Verwendungserfolg der Lehrkraft von der Mentorin/vom Mentor an die Schulleitung zu erstatten.

Wenn der Dienstvertrag zB nach dem ersten Jahr ausläuft, eine weitere Beschäftigung nicht vorgesehen ist und die Induktionsphase in ihrem vollen zeitlichen Umfang noch nicht abgeschlossen ist, ist ebenso ein Gutachten zu erstellen.

#### Abschnitt D. Bericht der Schulleitung (Berichtsbogen)

Die Schulleitung hat auf Basis des Gutachtens, sonstiger weitergehender, eigener Wahrnehmungen, Erhebungen und Feststellungen einen zusammenfassenden Verwendungsbericht an die Personalstelle mit einem Kalkülvorschlag abzugeben (Berichtsbogen). Vom Gutachten der Mentorin/des Mentors abweichende Einschätzungen in Form einer ebenso vierteiligen Bewertungsskala im Berichtsbogen, sind narrativ zu begründen. Der Vertragslehrperson ist Gelegenheit zu geben, zu diesem Bericht Stellung zu nehmen.

Die Mitteilung über den Verwendungserfolg (die eng aber nicht zwingend mit der Frage der Weiterbestellung im nächsten Schuljahr zu sehen ist) hat in drei Kategorien zu erfolgen. So ist die Frage und Bewertung der Induktionsphase und damit der Qualifikation getrennt von zB anderen, dienstgeberseitigen (und möglicherweise befristungsrelevanten) Überlegungen zu sehen (zB Vertretungsfälle). Auf die nachstehenden dienstrechtlichen Ausführungen wird dazu verwiesen.

#### Abschnitt E. Dienstrechtliche Aspekte

Das neue Dienstrecht eröffnet für die Einstiegsphase in den Lehrberuf zwei Szenarien. Einerseits die Ausbildungsphase, die mit der verpflichtenden Absolvierung einer Ausbildung („ergänzende Lehramtsausbildung“,...) verbunden ist und andererseits die Induktionsphase, in der der Berufseinstieg durch eine Mentorin/einen Mentor begleitet wird.

Grundsätzlich hat sohin jeder Bedienstete die durch eine Mentorin/einen Mentor begleitete Induktionsphase zu durchlaufen, soweit keine gesetzliche Ausnahme formuliert ist oder eine Zuordnung in die Ausbildungsphase erfolgt.

Im § 39 Absatz 9 bis 13 VBG in der ab 1.9.2019 geltenden Fassung sind die Verwendungen/Qualifikationen u.a. auch umschrieben, die von diesem Grundsatz der „Induktionsphase“ ausgenommen sind.

Allen Vertragslehrpersonen, die für das Schuljahr 2019/2020 aufgenommen werden und nach vorstehender Beurteilung (siehe auch Erlass des BMBWF GZ 722/0014-II/11/2019) in die Induktionsphase fallen, ist von der Personalstelle eine Mentorin/ein Mentor zuzuweisen. Bei Abwesenheit des Mentors von mehr als einem Monat vom Dienst kann die Personalstelle vorübergehend einen anderen Mentor zuweisen.

#### Abschnitt F. Mentorin/Mentor

Als Mentorin/Mentor können nach der derzeit geltenden Gesetzeslage im § 39a VBG Bedienstete mit nachstehenden Qualifikationen bestellt werden:

- mindestens fünfjährige Berufserfahrung als Lehrperson (siehe § 39a Abs. 1 VBG)
- Absolvierung des Hochschullehrganges „Mentoring, Berufseinstieg professionell begleiten“ (60 ECTS)

Bis 2029/2030 dürfen auch Bedienstete, die zu Betreuungslehrkräften im Unterrichtspraktikum oder im Rahmen der schulpraktischen Ausbildungen bestellt sind oder einen einschlägigen Lehrgang im Umfang von mindestens 30 ECTS absolviert haben als Mentorin/Mentor bestellt werden.

Von einer Mentorin/einem Mentor können gleichzeitig bis zu drei Vertragslehrpersonen betreut werden. Eine Fachbindung oder der gleiche Standort sind keine zwingenden gesetzlichen Voraussetzungen für die Mentorenbegleitung, die stark auf den persönlichen Aspekt und damit die persönliche Eignung zum Lehrberuf abstellt. Zielrichtung ist eine umfassende Begleitung der Vertragslehrperson um ein fundiertes Entwicklungsprofil und letztendlich eine professionelle Beschreibung sicherstellen zu können. Aus organisatorischen Gründen wird sich daher eine standortbezogene Zuweisung als zweckmäßig erweisen.

Für Bedienstete im „Altrecht“ sieht § 63 GehG eine gestaffelte monatliche Vergütung für einen, zwei oder drei betreute Vertragslehrpersonen vor. Für Bedienstete im „Neurecht“ (Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst) zählt die Ausübung der Mentorentätigkeit zu den Dienstpflichten und beinhaltet gem. § 40a Abs. 3 VBG eine zeitliche Berücksichtigung und eine entgeltmäßige Komponente in Form einer Dienstzulage gem. § 46a Abs. 8 VBG in der Fassung ab 1.9.2019.

### Abschnitt G. Zeitlicher Ablauf und Beurteilung

Da Dienstverhältnisse in der Praxis im ersten Schuljahr befristet werden, stellt sich erst bei einer Verlängerung im zweiten Jahr die Frage der unbefristeten Weiterbestellung.

Bei einer Eignung zum Lehrberuf ist grundsätzlich eine unbefristete Anstellung – soweit keine anderen Befristungsgründe vorliegen (Vertretungsfall,...) – im zweiten Schuljahr vorzunehmen.

Sollte aber eine uneingeschränkt positive Eignungsfeststellung auf Grund der dienstgeberseitigen Wahrnehmungen, der Stärken- und Schwächenbeschreibung im Entwicklungsprofil nicht vertretbar sein, so kann die Personalstelle das Dienstverhältnis – unabhängig von den erlassmäßigen Vorgaben in der GZ 722/0013-III/8/2015 – auch im zweiten Jahr befristen. Diesfalls wird empfohlen, mit dem betroffenen Bediensteten in einem Dienstgespräch (so zB nach § 44a Abs. 6 VBG „Fort- und Weiterbildungsplanungsgespräch“) die aus Sicht der Schulleitung empfohlenen Maßnahmen zu vereinbaren und mit der Personalstelle abzustimmen.

Nachdem die Induktionsphase auf zwölf Kalendermonate abstellt, wird es bei erstmaligen Dienstantritten zB im laufenden Schuljahr zu einer „Ausdehnung“ der Induktionsphase in die unmittelbar nächstfolgende oder allenfalls spätere Dienstverwendung kommen.

Wenn die zwölf Monate der Induktionsphase nach dem ersten Schuljahr bei der Vertragsverlängerung noch nicht erreicht sind und aus dem Entwicklungsprofil zu erbringende, notwendige Entwicklungsmaßnahmen zB Schulungen,... hervorgehen, sohin keine uneingeschränkte Eignung zum Lehrberuf anzunehmen ist, kann das Dienstverhältnis im zweiten Dienstjahr befristet werden.

§ 39 Abs. 7 VBG sieht vor, dass die Verlängerung des Dienstverhältnisses nur bei Vorliegen einer positiven Mitteilung („durch besondere Leistungen erheblich überschritten“, „aufgewiesen“) wirksam wird. Mit einer Negativbeurteilung ist damit die Beendigung des Dienstverhältnisses verbunden.

Wenn es im Einzelfall zu weiteren Unterbrechungen kommen sollte (zB kurzfristige vertretungsweise Verwendungen) wird empfohlen mit jedem neuen Dienstbeginn (solange die Induktionsphase noch nicht abgeschlossen ist) das Dienstverhältnis für dieses Schuljahr wieder (bis zu einer Gesamtverwendung von fünf Jahren gem. § 38a VBG) zu befristen.

Zur Übersichtlichkeit der bereits absolvierten Zeiten und der „kontinuierlichen, inhaltlichen Beurteilung“ ist auf eine entsprechende Dokumentation im Entwicklungsprofil, Gutachten bzw. Bericht zum Verwendungserfolg zu achten.

Vom BMBWF wurde eine PM-SAP-Programmierung (zwölf Monate Zählmechanismus in PM-SAP) zwar angestrebt, es steht derzeit aber kein spezieller PM-SAP-Zählmechanismus zur Verfügung. Die Bildungsdirektionen und Personalstellen werden daher ersucht die zwölf Monate ab Dienstbeginn begleitend zu dokumentieren, damit bei einer Neuanstellung diese Informationen an eine andere Personalstelle weitergegeben werden können.

Ein fiktiver Ablauf einer Neuanstellung beispielhaft:

Ausschreibungs-/Bewerbungs-/Anstellungsverfahren	Verantwortlichkeiten
Anstellung von Vertragslehrperson mit Zuweisung Mentorin/Mentor	Bestellungsvorgang Schule/Bildungsdirektion (Personalstelle)
Dienstbeginn 1.9. – 31.08. (Induktionsphase: 12 Monate)	Vertrag befristet auf die Dauer der Induktionsphase/ein Schuljahr
Entwicklungsprofil	Im laufenden Dienstverhältnis von der Mentorin/vom Mentor zu führen

-Bis 31.05. Gutachten über den Verwendungserfolg von der Mentorin/dem Mentor an die Schulleitung (spätestens drei Monate vor Ablauf der Induktionsphase)	Gutachten laut Mustergutachten in den Beobachtungsfeldern: -Art der Vermittlung des im Lehrplan vorgesehenen Lehrstoffes -Erzieherisches Wirken -Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und Erziehungsberechtigten
Möglichkeit zur Stellungnahme für die Vertragslehrperson	Dokumentation am Berichtsbogen
Bis 30.06. Bericht der Schule an die Personalstelle (spätestens zwei Monate vor Ablauf der Induktionsphase)	Schulleitung
Es ist der Vertragslehrperson mitzuteilen, ob sie den zu erwartenden Verwendungserfolg -durch besondere Leistungen erheblich überschritten -aufgewiesen -nicht aufgewiesen hat.	Personalstelle
Die Zurücklegung der Induktionsphase und der Verwendungserfolg ist der Vertragslehrperson in einem Zeugnis zu bestätigen.	Personalstelle

Bei der Beurteilung „nicht aufgewiesen“ ist eine Weiterverwendung nicht möglich und eine Vertragsverlängerung nicht wirksam. Die Beurteilungskategorien können wie folgt grob umschrieben werden:

Der zu erwartende Verwendungserfolg ist:

-Durch besondere Leistungen erheblich überschritten:

--alle lehramtlichen Pflichten und Aufgaben über alle Maßen erfüllt

--sehr gute fachliche, pädagogische Qualifikation

--sehr gute persönliche Eignung für den Lehrberuf

(Vertragsverlängerung möglich)



-Aufgewiesen:

--alle lehramtlichen Pflichten und Aufgaben erfüllt

--- fachliche, pädagogische Qualifikation

--- persönliche Eignung für den Lehrberuf

--alle lehramtlichen Pflichten und Aufgaben erfüllt

(Vertragsverlängerung möglich, allenfalls im Bedarfsfall mit Zusatzbedingungen nochmalig befristet, verpflichtendes Fort- und Weiterbildungsplanungsgespräch auf Basis des Entwicklungsprofils, Entwicklungspotential dokumentiert und konkrete Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart)

-Nicht aufgewiesen:

-nicht ausgleichbare persönliche, fachliche oder pädagogische Defizite

-persönlich nicht für den Lehrberuf geeignet

(Keine Vertragsverlängerung möglich)

Anbei werden drei Muster für die begleitende Dokumentation durch die Mentorin/den Mentor (**Entwicklungsprofil**) und des von diesen Personen zu erstellenden Gutachtens (**Gutachten**) und des von der Schulleitung an die Personalstelle zu erstattenden Verwendungsberichtes (**Berichtsbogen der Schulleitung**) mit dem Ersuchen übermittelt, diese zur weiteren Vergleichbarkeit zwischen den Bildungsdirektionen nicht abzuändern.

Das BMBWF wird die Erfahrungswerte des ersten Jahres evaluieren, um danach Überlegungen zu allfälligen weiteren Maßnahmen oder Anpassungen im Bereich der Induktionsphase vorzunehmen.

Wien, 17. Juni 2019

Für die Bundesministerin:

SektChefin Mag.<sup>a</sup> Margareta Scheuringer

Beilagen

Elektronisch gefertigt