

# BMBWF

BUNDESMINISTERIUM  
FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT  
UND FORSCHUNG

[www.bmbwf.gv.at](http://www.bmbwf.gv.at)

Minoritenplatz 5, 1010 Wien  
DVR 0064301

Sachbearbeiter/in:  
Mag.<sup>a</sup> Lilly Mandl  
Abteilung III/2  
Tel.: +43 1 531 20-3322  
Fax: +43 1 531 20-813322  
[lilly.mandl@bmbwf.gv.at](mailto:lilly.mandl@bmbwf.gv.at)

Antwortschreiben bitte unter Anführung der GZ:  
BMBWF-616/0006-III/2/2018

An alle  
Pädagogischen Hochschulen

## **Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschul- lehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen Pädagogische Hochschulen**

### **Rundschreiben Nr. 10/2018**

Sachgebiet: Personalwesen  
Inhalt: Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschul-  
lehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen  
Geltung: unbefristet

Dieses Rundschreiben ersetzt den Erlass zur GZ BMBF-722/0032-III/8/2014, welcher hiermit  
außer Kraft gesetzt wird.

#### Übersicht

- Abschnitt 1: Gegenstand des Erlasses
- Abschnitt 2: Begründung für die und Zusammenfassung der Neuregelung
- Abschnitt 3: Dienstbehörden- und Personalstellenfunktion, Dienststellenleitung,  
Vorgesetzte
- Abschnitt 4: Dienstrecht der HSLP/VHSLP
  - 4.1. Allgemeines und Anwendungsbereich
  - 4.2. Gliederung der HSLP/VHSLP
  - 4.3. Ausschreibung von Planstellen – Bedeckbarkeit/Verfügbarkeit

- 4.4. Ausschreibung von Planstellen für HSLP/VHSLP
- 4.5. Ausschreibung von Planstellen für Lehrkräfte an eingegliederten Praxisschulen
- 4.6. Bestellungenanträge
- 4.7. Ernennungserfordernisse für HSLP; Anstellungserfordernisse für VHSLP
  - 4.7.1. Besondere Erfordernisse für PH 1/ph 1
  - 4.7.2. Besondere Erfordernisse für PH 2/ph 2
  - 4.7.3. Besondere Erfordernisse für PH 3/ph 3
  - 4.7.4. Einschlägigkeit der Vorbildung und Vorverwendung
  - 4.7.5. Berufs- und Lehrpraxis
  - 4.7.6. Diplomanerkennung
- 4.8. Dienstverträge – Vertragsarten, Befristungen
- 4.9. Dienstverträge – Assistenz
- 4.10. Verwendung der HSLP/VHSLP
- 4.11. Nebentätigkeit als Vertragslehrkraft
- 4.12. Grundausbildung
- 4.13. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Allgemeines
- 4.14. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Lehre
  - 4.14.1. Prämissen
  - 4.14.2. Bandbreite
  - 4.14.3. Mitwirkung am Unterricht in der Praxisschule
  - 4.14.4. Abgrenzungsfragen
  - 4.14.5. Lehrveranstaltungen außerhalb der Dienststelle
  - 4.14.6. Festlegung des Umfanges der Aufgaben in der Lehre
  - 4.14.7. Nichtanwendung des BLVG
  - 4.14.8. Lehraufträge
- 4.15. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Forschung
- 4.16. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Studierendenberatung/-betreuung
- 4.17. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Organisation/Verwaltung
- 4.18. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Festlegung
- 4.19. Institutsleitung
- 4.20. Mitarbeitergespräch
- 4.21. Freistellung für Forschungs- oder Lehrzwecke
- 4.22. Dienstzeit
- 4.23. Verhinderung (durch Krankheit)
- 4.24. Verwendungsbezeichnungen
- 4.25. Veröffentlichungen
- 4.26. Erholungsurlaub
- 4.27. Sonderurlaub

4.28. Pflegefreistellung

4.29. Sabbatical

Abschnitt 5: Besoldungsrecht der HSLP/VHSLP

5.1. Allgemeines

5.2. Allgemeine Dienstzulage

5.3. Dienstzulage für Institutsleitung

5.4. Differenzzulage

5.5. Lehrvergütung

5.6. Lehrvergütung - Übergangsrecht

5.7. Leistungsprämien

5.8. Prüfungsprämien

5.9. Prüfungstaxen

5.10. Zeitkonto

5.11. Pensionsbeitrag

Abschnitt 6: Lehrpersonen an eingegliederten Praxisschulen

Abschnitt 7: Dienst- und besoldungsrechtliche Bestimmungen für der PH dienstzugeteilte  
Lehrpersonen

Abschnitt 8: Dienst- und besoldungsrechtliche Bestimmungen für an der PH mitverwendete  
Lehrpersonen

8.1. Allgemeines

8.2. Mitverwendung von Bundeslehrkräften

8.3. Mitverwendung von Landeslehrkräften

Abschnitt 9: Sonderbestimmungen für die Karenzierung bestimmter beamteter Landeslehrkräfte

Anlage 1: Aus dem Allgemeinen Teil der Erläuterungen zur Regierungsvorlage

Anlage 2: Muster für eine Ausschreibung

Anlage 3: Checkliste Neuaufnahme als Vertragshochschullehrperson

Anlage 4: Infoblatt zur Entlohnung als Vertragshochschullehrperson

### Abschnitt 1: Gegenstand des Erlasses

Gegenstand dieses Erlasses ist die Umsetzung des neuen Dienst- und Besoldungsrechtes der Hochschullehrpersonen (HSLP) und Vertragshochschullehrpersonen (VHSLP), wie es durch die Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen, BGBl. I Nr. 55/2012, punktuell adaptiert durch Bestimmungen der Dienstrechts-Novelle 2012, BGBl. I Nr. 120/2012, gestaltet worden ist. Er bezieht sich auf die Lehrpersonen an den Pädagogischen Hochschulen (PH) im Bereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF).

Von der Reform nicht erfasst sind die Lehrkräfte an den eingegliederten Praxisschulen, die weiterhin den dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen für Lehrerinnen und Lehrer unterliegen und im gegenständlichen Erlass nur punktuell (Abschnitt 4.3, Abschnitt 4.5, Abschnitt 6, Abschnitt 8) angesprochen sind.

Bezüglich der Themenbereiche Nebentätigkeit als Vertragslehrkraft (Abschnitt 4.11) sowie Dienstzuteilungen und Mitverwendungen von Bundeslehrkräften (Abschnitt 7 und Abschnitt 8) wendet sich der Erlass auch an die Landesschulräte.

*In diesem Erlass verwendete Zitierungen von gesetzlichen Bestimmungen ohne Anführung eines Gesetzstitels beziehen sich auf das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 [BDG 1979].*

**Dieser Erlass tritt mit 3. April 2018 in Kraft. Der Erlass vom 6. März 2015, GZ BMBF-722/0032-III/8/2014, wird mit Ablauf des 2. April 2018 aufgehoben.**

#### Abschnitt 2: Begründung für die und Zusammenfassung der Neuregelung

Die Neuregelung wurde in den Materialien (Erläuterungen zur RV/Vorblatt, 1626 der Beilagen, XXIV. GP) wie folgt zusammengefasst:

- „1. Schaffung eines mehrgliedrigen Verwendungsbildes für das Lehrpersonal an Pädagogischen Hochschulen, das alle von der Pädagogischen Hochschule wahrzunehmenden Aufgaben abdeckt.
2. Festlegung der Dienstpflichten nach Maßgabe der zu erfüllenden Aufgaben und der Qualifikation. Abkehr von Instrumenten des herkömmlichen Lehrerdienstrechts. Neuregelung in Anlehnung an die für Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer im BDG 1979 geltenden Bestimmungen.
3. Schaffung einer Dienstzulage und einer Lehrvergütung, die das bestehende Regelungsgefüge (beinhaltend ein System von Differenzzulagen und eine stark an den Dienstbetrieb an Schulen gebundene Regelung über Mehrdienstleistungen) ablöst. Verankerung einer Prämienregelung.“

Eine nähere Begründung für die Neuregelung enthalten die Ausführungen im Allgemeinen Teil der Erläuterungen, die in der Anlage 1 wiedergegeben sind.

### Abschnitt 3: Dienstbehörden- und Personalstellenfunktion, Dienststellenleitung, Vorgesetzte

Die öffentlichen PH sind Einrichtungen des Bundes (mit Teilrechtsfähigkeit); ihre Organisation ist im 1. Hauptstück des Hochschulgesetzes 2005 geregelt. In dienstrechtlicher Sicht sind die öffentlichen PH als Dienststellen des Bundes (§ 278 Abs. 1 BDG 1979, § 1 Abs. 4 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes) zu qualifizieren, sie sind (mit Ausnahme der PH für Agrar- und Umweltpädagogik Wien) dem BMBWF nachgeordnet. Die PH sind keine Dienstbehörden (im Sinne des § 2 des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984) und keine Personalstellen (im Sinne des § 2e des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 [VBG]); die umfassende Dienstbehörden- und Personalstellenfunktion wird vom BMBWF ausgeübt. Den (Organen der) PH obliegen im Bereich des Personalwesens (nur) jene Aufgaben, die ihnen das Hochschulgesetz 2005 und die dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen ausdrücklich zuweisen.

Die Rektorinnen und Rektoren haben (neben den ihnen hochschulrechtlich übertragenen Rechten und Pflichten) Aufgaben als Vorgesetzte und Dienststellenleiter im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften (§ 45, § 5b VBG); dazu gehören insbesondere die Sorge für eine gesetzmäßige Aufgabenerfüllung und eine Aufgabenerfüllung in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise, die Sorge für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen Organisationseinheiten, die Erteilung von Weisungen sowie die Anleitung, Kontrolle und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenso die Führung von Mitarbeitergesprächen (§ 45a, § 5 Abs. 1 VBG) und die Durchführung von Teamarbeitsbesprechungen (§ 45b, § 5 Abs. 1 VBG).

In den Funktionen Dienststellenleitung und Mitglied des Rektorates kommt den Rektorinnen und Rektoren besondere Verantwortung im Hinblick auf ein zielgerichtetes Personal- und Ressourcenmanagement zu; für die Abwicklung der diesbezüglichen Kontakte ist dem BMBWF (Abt. III/2) gegenüber für jede PH eine Kontaktperson namhaft zu machen.

Den Vizerektorinnen und Vizerektoren kommt im Vertretungsfall und im Rahmen des Auftrages, die Rektorinnen und Rektoren auf den vom Hochschulrat zugeordneten Aufgabengebieten zu unterstützen, (unbeschadet der Entscheidungsbefugnisse und Letztverantwortung der Rektorinnen und Rektoren) Vorgesetztenfunktionen nach Maßgabe des Organisationsplanes zu; zur Vorgesetztenrolle der Institutsleiterinnen und Institutsleiter siehe Abschnitt 4.19.

## Abschnitt 4: Dienstrecht der HSLP/VHSLP

### 4.1. Allgemeines und Anwendungsbereich

Das Dienstrecht für die Angehörigen der neuen Besoldungsgruppe „Hochschullehrpersonen“ (vgl. § 2 Z 3a Gehaltsgesetz 1956 [GehG]) ist in einem neuen 6a. Abschnitt des Besonderen Teiles des BDG 1979 geregelt. Gemäß den Bestimmungen über den Anwendungsbereich (§ 200a Abs. 1 und 2) gilt dieser neue Abschnitt für die bislang vom 7. Abschnitt (Lehrer) erfassten Bundeslehrer (Lehrpersonen), die ausschließlich PH oder privaten PH (jeweils außerhalb einer eingegliederten Praxisschule), Studiengängen, Hochschullehrgängen oder Lehrgängen (§§ 1 und 4 des Hochschulgesetzes 2005) zur dauernden Dienstleistung zugewiesen sind (§ 208 Abs. 1 Z 2; § 18 Abs. 1 Z 1 Hochschulgesetz 2005).

Das Dienstrecht für die Angehörigen des neuen Entlohnungsschemas „Vertragshochschullehrpersonen“ ist in einem neuen Abschnitt IIa des VBG geregelt. Gemäß den parallelen Bestimmungen über den Anwendungsbereich (§ 48e Abs. 2 und 3 VBG) ist dieser Abschnitt IIa auf jenes vertragliche Lehrpersonal anzuwenden, das ausschließlich an PH im Sinne des Hochschulgesetzes 2005 oder an privaten PH, Studiengängen oder Lehrgängen gemäß § 4 Hochschulgesetz 2005 verwendet wird (vgl. auch § 18 Abs. 1 Z 1 Hochschulgesetz 2005), nicht jedoch auf Vertragslehrpersonen, die einer der PH eingegliederten Praxisschule zur Dienstleistung zugewiesen sind.

Dienstzugeteilte Bundeslehrkräfte bleiben (als Beamte) Lehrkräfte im Sinne des 7. Abschnittes des Besonderen Teiles des BDG 1979 bzw. (als Vertragsbedienstete) Vertragsbedienstete im Lehramt/im Pädagogischen Dienst (Abschnitt II des VBG oder Abschnitt VIII 3. Unterabschnitt des VBG [Dienstrechts-Novelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013], wegen der inhaltlich gleichen Verwendung sind jedoch zentrale Bestimmungen über die Verwendung der HSLP/VHSLP gemäß der Anordnungen im § 223 und im § 48b Abs. 1 VBG auch auf diese Bundeslehrkräfte anwendbar; Näheres siehe Abschnitt 7 [Dienst- und besoldungsrechtliche Bestimmungen für der PH dienstzugeteilte Lehrpersonen].

Auch mitverwendete (Bundes-) Lehrkräfte (die in allen Aufgabenbereichen der PH im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Auftrages eingesetzt werden dürfen) bleiben Lehrkräfte (im Sinne des 7. Abschnittes des Besonderen Teiles des BDG 1979 bzw. im Sinne des Abschnittes II oder des Abschnittes VIII 3. Unterabschnitt des VBG; Bestimmungen über die Verwendung der HSLP/VHSLP sind auf sie nicht anzuwenden. In das Dienst- und Besoldungsrecht der Lehrerinnen und Lehrer (dem die Mitverwendeten weiterhin unterliegen) sind lediglich punktuelle Sonderbestimmungen für Mitverwendungen an der PH aufgenommen worden (vgl. § 224, § 48c VBG, § 2 Abs. 12 und 13 Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz [BLVG] sowie § 22 Abs. 1 zweiter Satz Z 1 und Abs. 4a LDG 1984); Näheres siehe Abschnitt 8 [Dienst- und besoldungsrechtliche Bestimmungen für an der PH mitverwendete Lehrpersonen].

Die sondervertraglich ausgestalteten Dienstverhältnisse der Mitglieder der Rektorate sind von der Reform unberührt.

#### 4.2. Gliederung der HSLP/VHSLP

Die Besoldungsgruppe „Hochschullehrpersonen“ ist in drei Verwendungsgruppen (PH 1, PH 2 und PH 3) gegliedert (§ 200a Abs. 3). § 248c enthält Überleitungsbestimmungen.

Die Gruppe der „Vertragshochschullehrpersonen“ umfasst die Entlohnungsgruppen ph 1, ph 2 und ph 3 (§ 48e Abs. 1 VBG). § 48d VBG enthält Überleitungsbestimmungen.

#### 4.3. Ausschreibung von Planstellen – Bedeckbarkeit/Verfügbarkeit

Die Bedeckbarkeit einer geplanten Stellenbesetzung, also die Verfügbarkeit einer entsprechenden Planstelle, ist anhand der jeweiligen Kontingente des Ressourcenplans/Personalplans im Vorfeld der Ausschreibung zu überprüfen; eine Ausschreibung darf nur erfolgen, wenn die Bedeckbarkeit gegeben ist. Im Zweifel ist vorab das Einvernehmen mit der Abt. III/2 des BMBWF herzustellen.

Weiters ist vorab zu klären, ob die Planstelle auf Dauer oder etwa nur befristet (z.B. im Fall einer Karenzvertretung) zur Verfügung steht; ausgehend von dieser Klärung sind die die Dauer der Beschäftigung betreffenden Angaben in der Ausschreibung zu gestalten.

Diese Vorbedingungen gelten auch bezüglich der Ausschreibung von Planstellen für Lehrkräfte an eingegliederten Praxisschulen.

#### 4.4. Ausschreibung von Planstellen für HSLP/VHSLP

Planstellen für HSLP/VHSLP sind (so wie bisher Planstellen für Bundeslehrer bzw. Bundeslehrerinnen und Bundesvertragslehrer bzw. Bundesvertragslehrerinnen) gemäß § 20 Hochschulgesetz 2005 durch das Rektorat (§ 15 Abs. 3 Z 4 Hochschulgesetz 2005) im Amtsblatt zur Wiener Zeitung auszuschreiben. Die Ausschreibung kann zusätzlich auf andere geeignete Weise (z.B. auf der beim Bundeskanzleramt eingerichteten Website „Karriere Öffentlicher Dienst“) erfolgen.

Gemäß § 20 Abs. 2 Hochschulgesetz 2005 hat die Ausschreibung jedenfalls zu enthalten:

- die dienstrechtlichen Erfordernisse,
- die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der mit der Funktion, der Planstelle oder des Arbeitsplatzes verbundenen Anforderungen erwartet werden,
- die Art des Auswahlverfahrens,

- die Einreichungsstelle für die Bewerbungen und
- die Bewerbungsfrist, die nicht weniger als einen Monat betragen darf.

Detaillierte Ausführungen über die geforderten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten etc. können auch auf der Website der ausschreibenden Pädagogischen Hochschule veröffentlicht werden; diesfalls ist im Ausschreibungstext in der Wiener Zeitung ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

Im Hinblick auf das mehrgliedrige Verwendungsbild der HSLP/VHSLP und die Konkretisierung der dienstlichen Aufgaben durch die jährliche Pflichtenfestlegung sind nicht mehr Stunden bestimmter Lehrveranstaltungen (LV) oder Wochenstunden (WSt.) aususchreiben, sondern Stellen, die mit den Merkmalen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe, Beschäftigungsausmaß und Tätigkeitsprofil zu kennzeichnen sind.

Das Beschäftigungsausmaß ist bei Vollbeschäftigung mit 100%, bei Teilbeschäftigung mit dem jeweiligen Prozentsatz auszuweisen. Die Begründung eines Dienstverhältnisses mit einem Beschäftigungsausmaß von unter 25% der Vollbeschäftigung wird grundsätzlich nicht vorgenommen.

Ausgeschrieben wird ein bestimmtes Tätigkeitsprofil, das an Hand der verschiedenen Aspekte der Dienstpflichten im Sinne des § 200d bzw. des § 48g VBG inhaltlich zu umschreiben ist: z.B. Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Bereich X, Mitarbeit am Forschungsprojekt Y, Mitarbeit an der Entwicklung von Bildungsangeboten im Bereich Z. Die exakte Festlegung des Einsatzes in der Lehre (bestimmte LV, Stundenausmaß) und die Konkretisierung der übrigen Aufgaben erfolgen (erst) im Rahmen der Pflichtenfestlegung (siehe Abschnitt 4.18).

Die in der Ausschreibung anzuführenden „besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Erfüllung der mit der Funktion, der Planstelle oder des Arbeitsplatzes verbundenen Anforderungen erwartet werden“, sind inhaltlich aus dem Tätigkeitsprofil abzuleiten.

Es ist in der Ausschreibung anzugeben, ob das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit (Hinweis auf die Dauer der Befristung) oder auf unbestimmte Zeit begründet werden soll.

Dem gesetzlichen Auftrag zur Anführung der „dienstrechtlichen Erfordernisse“ ist durch die Bezeichnung der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe, der die Stelle zugeordnet ist, und den Hinweis auf die besonderen Anstellungserfordernisse der Ziffer 22a, 22b oder 22c der Anlage 1 zum BDG 1979 (siehe Abschnitt 4.7) Rechnung getragen.



Nähere Angaben zur Facheinschlägigkeit vorgeschriebener Studien können zweckmäßig sein (siehe Abschnitt 4.7.4); sie dürfen jedoch nicht so (eng) gefasst sein, dass der Kreis der in Betracht kommenden Personen in unsachlicher Weise eingeengt wird.

Eine allfällige Widmung als „Assistenz“ (siehe Abschnitt 4.9), mit der zwingend eine Befristung einhergeht, ist in der Ausschreibung auszuweisen.

Aus dem im Amtsblatt zur Wiener Zeitung publizierten Ausschreibungstext haben die oben angeführten Mindestinhalte unmittelbar hervorzugehen; das Tätigkeitsprofil ist möglichst knapp zu formulieren, jedoch unter Wahrung jener Merkmale, auf deren Basis die Auswahlentscheidung zu begründen ist. Ergänzende Informationen können im Wege eines bloßen Verweises auf andere Quellen (Website) zur Verfügung gestellt werden.

Einer Ausschreibung bedarf es auch dann, wenn die Planstelle

- befristet besetzt ist und die Wiederbesetzung vorgesehen ist oder
- im Wege der Dienstzuteilung einer erst im Ausschreibungsweg zu ermittelnden Person besetzt werden soll.

Keiner Ausschreibung bedarf es, wenn die Planstelle

- im Wege der (weiteren) Dienstzuteilung von konkret angeforderten Lehrpersonen besetzt werden soll,
- durch Überstellung und Versetzung (oder Begründung eines vertraglichen Dienstverhältnisses mit) einer bislang dienstzugehörigen Lehrperson als VHSLP der Entlohnungsgruppe ph 2 oder ph 3 besetzt werden soll, wenn die Lehrperson die Anstellungserfordernisse erfüllt und ihre Dienstzuteilung seinerzeit nach Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens erfolgt ist.

Der Einsatz einer Lehrkraft im Rahmen einer Mitverwendung setzt keine Ausschreibung im Sinne des Punktes 4.4 voraus; eine öffentliche Suche nach geeigneten Interessentinnen und Interessenten auf andere Weise ist jedoch zulässig und zweckmäßig (etwa durch Veröffentlichung in jenem Bereich der Website der PH, in dem sich ergänzende Informationen zu Ausschreibungen finden).

Wird eine Ausschreibung vorgenommen, kann die dienstrechtliche Umsetzung der Auswahlentscheidung durch Begründung eines Dienstverhältnisses (Abschnitt 4.6), im Wege einer Dienstzuteilung (Näheres siehe Abschnitt 7) oder in Form einer Mitverwendung (Näheres siehe Abschnitt 8) erfolgen.

Ein Muster für eine Ausschreibung ist als Anlage 2 angeschlossen.

Der Erlass vom 28. Mai 1999, GZ 616/6-III/D/16/99, betreffend Kuratoriums- bzw. Präsidentenbeschlüsse/Vorlage von Bestellungenanträgen [Berufspädagogische und Pädagogische Akademien] wird aufgehoben.

#### 4.5. Ausschreibung von Planstellen für Lehrkräfte an eingegliederten Praxisschulen

Abschnitt 4.4 ist anzuwenden, soweit er sich nicht auf das mehrgliedrige Verwendungsbild/Tätigkeitsprofil und die Funktion „Assistenz“ bezieht. Auszuschreiben sind in diesem Fall Wochenstunden im Unterricht an der Praxisschule. Die dienstrechtlichen Erfordernisse ergeben sich aus Anlage 1 Z 23.2, 23.3 und 24.4 zum BDG 1979 (bezüglich der Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst [„Neurecht“] aus § 38 VBG in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 211/2013).

Ist eine der Praxisschule zugeordnete Planstelle unvorhergesehen frei geworden und so rasch zu besetzen, dass zuvor ein Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren nicht mehr durchführbar ist, kann sie bis zum Ende des laufenden Unterrichtsjahres auch ohne Durchführung eines solchen Verfahrens mit einer Vertragslehrkraft besetzt werden (§ 37a Abs. 2 VBG bzw. § 90a Abs. 2 VBG); die Aufnahme obliegt (auch in diesem Fall) dem BMBWF.

Für eine Verwendung „Freizeitpädagogin“ bzw. „Freizeitpädagoge“ kommen die Ausschreibung einer Stelle für eine Lehrkraft und die Anstellung als Lehrkraft (mangels einer Berücksichtigung in den gesetzlichen Regelungen für Lehrkräfte) nicht in Betracht.

#### 4.6. Bestellungenanträge

Nach Durchführung des Auswahlverfahrens und der Bewertung der Ergebnisse hat das Rektorat dem BMBWF (wie bisher) einen begründeten und mit allen erforderlichen Unterlagen versehenen Besetzungsantrag vorzulegen (§ 15 Abs. 3 Z 4 Hochschulgesetz 2005). In der Begründung sind die im Sinne des Objektivitätsgebotes vorgenommenen Erwägungen darzulegen.

Im Besetzungsantrag ist das Ergebnis der (vorläufigen) Prüfung hinsichtlich der Erfüllung der Anstellungserfordernisse darzulegen.

Bei Neubestellungen ist eine Bestätigung über das Vorhandensein einer entsprechenden

Planstelle (eines entsprechenden Planstellenanteiles) abzugeben (siehe oben Abschnitt 4.3 zur Bedeckbarkeit). Eine Bestätigung, dass bestimmte Stunden in der Lehre der PH „gesichert“ sind, ist nicht erforderlich. Im Übrigen ist die „Checkliste“ (Anlage 3) zu beachten. Zur Gewährleistung geeigneter Rahmenbedingungen für den Einstieg/Umstieg der zur Aufnahme vorgesehenen Bewerberinnen und Bewerber (insbesondere für solche aus Berufen außerhalb des Schuldienstes) und zur Sicherstellung eines geordneten administrativen Vorlaufes sind Anträge betreffend Neubestellungen spätestens vier Monate vor dem geplanten Dienstantritt vorzulegen.

Bestellungsanträge bezüglich einer VHSLP in der Funktion „Assistenz“ sind entsprechend zu kennzeichnen.

„Zusagen“ bezüglich der Auswahlentscheidung oder bestimmter Vertragselemente (wie etwa Entlohnungshöhe oder Vertragsdauer) entfalten keine Bindungswirkung und sind zur Vermeidung von Missverständnissen zu unterlassen. Bezüglich der Ermittlung des Vorrückungstichtages und der zu Beginn des Dienstverhältnisses gebührenden Entlohnungsstufe kann mit dem Informationsblatt (Anlage 4) eine Orientierung gegeben werden.

Die (abschließende) Prüfung der Erfüllung der Anstellungserfordernisse und die Entscheidung über die Aufnahme obliegen dem BMBWF.

Der Zugang zur Verwendungsgruppe PH 1/Entlohnungsgruppe ph 1 ist gemäß § 200b Abs. 3 bzw. § 48e Abs. 9 VBG nicht (ohne „Konkurrenz“) im Wege einer Überstellung möglich, sondern ausschließlich nach Durchführung eines (gemäß § 20 Hochschulgesetz 2005 vorzunehmenden) Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens, an dem externe und interne Bewerberinnen und Bewerber teilnehmen können.

Bewerberinnen und Bewerber haben wie bisher keinen Rechtsanspruch auf die Verleihung der ausgeschriebenen Planstelle und in den Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren keine Parteistellung (§ 200b Abs. 4, § 222 Abs. 1).

#### 4.7. Ernennungserfordernisse für HSLP; Anstellungserfordernisse für VHSLP

Neuaufnahmen kommen wegen des (auf unbestimmte Zeit verlängerten) Pragmatisierungsstopps nur in Form der Begründung vertraglicher Bundesdienstverhältnisse in Betracht. Dafür gelten die allgemeinen Anstellungserfordernisse des § 3 VBG und die besonderen Anstellungserfordernisse des § 48e Abs. 1 VBG („Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen ph 1, ph 2 und ph 3“).

Allgemeine Anstellungserfordernisse (§ 3 Abs. 1 VBG) sind (im gegebenen Zusammenhang):

- die österreichische Staatsbürgerschaft oder der unbeschränkte Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt,
- die volle Handlungsfähigkeit und
- die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind.

Die Voraussetzung der fachlichen Eignung umfasst auch die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift; bei Verwendungen, für deren Ausübung die Beherrschung der deutschen Sprache in geringerem Umfang genügt, ist ihre Beherrschung in dem für diese Verwendung erforderlichen Ausmaß nachzuweisen (§ 3 Abs. 1a VBG).

Die Verwendungen an der PH sind keine Verwendungen, die gemäß § 6c VBG österreichischen Staatsbürgern vorzubehalten wären. Unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben insbesondere EU-/EWR-Staatsangehörige (für kroatische Staatsangehörige bestehen jedoch noch Zugangsbeschränkungen) und Staatsangehörige der Schweiz.

Wenn geeignete Bewerberinnen oder Bewerber, die das betreffende Erfordernis erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, kann das BMBWF vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft in begründeten Ausnahmefällen absehen (§ 3 Abs. 2 VBG).

§ 48e Abs. 1 VBG regelt die besonderen Anstellungserfordernisse in der Weise, dass die in der Anlage 1 Z 22a, Z 22b und Z 22c zum BDG 1979 enthaltenen Bestimmungen über die Ernennungserfordernisse für HSLP zu Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen ph 1, ph 2 und ph 3 erklärt werden. Hiebei entspricht

- der Verwendungsgruppe PH 1 die Entlohnungsgruppe ph 1,
- der Verwendungsgruppe PH 2 die Entlohnungsgruppe ph 2,
- der Verwendungsgruppe PH 3 die Entlohnungsgruppe ph 3.

Die besonderen Anstellungserfordernisse wurden in einer eigenen Ziffer (Anlage 1 Z 22) zusammengefasst und – in drei qualifikationsabhängigen Abstufungen – neu gestaltet. Gemeinsam ist den Erfordernissen für PH 1/ph 1, PH 2/ph 2 und PH 3/ph 3, dass die bisher bestehende starke Orientierung an lehramtlichen Ausbildungen wegen des gegenüber den Vorgängereinstitutionen (Akademien im Sinne des Akademien-Studiengesetzes 1999 [AStG]) ausgeweiteten Aufgabenspektrums der PH zugunsten einer Gleichstellung mit anderen hochschulischen Abschlüssen aufgegeben wird. Damit wird die erforderliche Flexibilität für den Einsatz von in anderen Disziplinen entsprechend (akademisch) Qualifizierten gewonnen und werden berufliche Perspektiven für Interessentinnen und Interessenten aus dem gesamten hochschulischen Bereich eröffnet.

Die in Anlage 1 Z 22 für HSLP/VHSLP neu formulierten Erfordernisse können im Sinne einer Qualitätsentwicklung nicht durch die Erbringung der Voraussetzungen nach einer früheren Fassung der Anlage 1 erfüllt werden (die Z 22 ist vom Anwendungsbereich des § 248a Abs. 1 ausgenommen).

Nachsichten von den Erfordernissen der Anlage 1 Z 22 sind nicht möglich.

#### 4.7.1. Besondere Erfordernisse für PH 1/ph 1

Die besonderen Erfordernisse für PH 1/ph 1 (Anlage 1 Z 22a) lauten:

Eine Verwendung als Hochschullehrperson und die Erfüllung der vorgeschriebenen Erfordernisse gemäß Abs. 1 oder 2.

(1) Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung und eine an einer österreichischen Universität erworbene oder gleichwertige ausländische Lehrbefugnis (venia docendi).

(2) Die Erfüllung sämtlicher nachstehender Erfordernisse:

- a) Erwerb eines facheinschlägigen Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 bzw. § 66 Abs. 1 UniStG,
- b) eine mindestens vierjährige Verwendung als Hochschullehrperson und Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben gemäß § 200d, wobei auf diese Verwendung eine einschlägige Verwendung als Universitätslehrer anzurechnen ist,
- c) einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit; diese ist durch Publikationen in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder durch gemäß einem Gutachten eines Wissenschaftlichen Beirates gleichzuhaltende Publikationen nachzuweisen.

Die Erfordernisse für PH 1/ph 1 werden durch die Lehrbefugnis an einer Universität (venia docendi) erfüllt (Abs. 1). Ein durch Nichtausübung der Befugnis eingetretenes Erlöschen der erworbenen venia docendi steht der Erfüllung des Erfordernisses nicht entgegen.

Alternativ dazu ist ein Zugang zu PH 1/ph 1 durch die kumulative Erfüllung der Erfordernisse gemäß Abs. 2 möglich: Neben einem facheinschlägigen Doktorat sind eine mindestens vierjährige Verwendung und Bewährung als HSLP sowie einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit erforderlich. Die geforderte Vorverwendung (Abs. 2 lit. b) zählt dann voll auf die vorgeschriebene Verwendungszeit, wenn sie in einem Beschäftigungsausmaß von mindestens 50% zurückgelegt worden ist; sie kann auch vor dem Erwerb des Doktorats zurückgelegt worden sein.

Dieser alternative Zugang zu PH 1/ph 1 soll nur für Personen mit einer entsprechend breiten Erfahrung im Aufgabenspektrum der PH eröffnet werden. Aus diesem Grund wird auf eine längere Vorverwendung als HSLP/VHSLP abgestellt, in der – wegen des mehrgliedrigen

Verwendungsbildes (§ 200d, § 48g VBG) – eine solche breite Erfahrung typischerweise erworben wird. Die geforderte Vorverwendung ist aber auch dann gegeben, wenn Lehrpersonen im Rahmen eines der PH zugeordneten Dienstverhältnisses oder einer Dienstzuteilung an die PH (nach dem 30. September 2007) Zeiten zurückgelegt haben, in denen sie vergleichbar einer HSLP/VHSLP verwendet worden sind (eine solche vergleichbare Verwendung ist bezüglich der Tätigkeit der Lehrbeauftragten nicht gegeben). Bezüglich der Vorverwendung ist die Bewährung zu beurteilen; dazu sind eingehende Stellungnahmen vorzulegen, die die Vorverwendung an der PH – gegliedert nach den Aspekten im Sinne des § 200d bzw. § 48g VBG – entsprechend analysieren.

Auf die vierjährige Verwendungszeit ist eine Verwendung als Universitätslehrerin oder Universitätslehrer anzurechnen: Dazu gehören

- Verwendungen als Universitätslehrer im Sinne des BDG 1979 (§ 154), des VBG (Professoren, Assistenten, Staff Scientists; Vertragslehrer und Vertragsassistenten; Vertragsdozenten, Vertragsprofessoren),
- vergleichbare Verwendungen als wissenschaftlich/künstlerisches Universitätspersonal gemäß Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen, Universitätsassistenten und Universitätsassistentinnen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturers, Assistenzprofessoren und Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren und Professorinnen, ProjektmitarbeiterInnen [soweit ein Master-(Diplom-)Studium schon abgeschlossen gewesen ist] und Lektoren und Lektorinnen, nicht jedoch Studentische MitarbeiterInnen) sowie
- Verwendungen in vergleichbaren Rechtsverhältnissen zu ausländischen Universitäten.

Die einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit ist durch mindestens drei Publikationen in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften nachzuweisen. In Betracht kommen dabei solche Zeitschriften, die eine vorhergehende Qualitätsprüfung vorsehen (etwa in Form einer peer review), was von der Rektorin oder dem Rektor festzustellen ist. Publikationen in anderen Medien können diesen gleichgehalten werden; dies ist jedoch nur auf Grund eines Gutachtens des Wissenschaftlichen Beirats zulässig.

Die Ernennung in die Verwendungsgruppe PH 1/Einreihung in die Entlohnungsgruppe ph 1 bedarf (anders als früher die Überstellung in L PH/I ph) in jedem Fall (neben dem Vorhandensein einer entsprechenden Planstelle) der Durchführung eines Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens (§ 200b Abs. 3, § 48e Abs. 9 VBG).

#### 4.7.2. Besondere Erfordernisse für PH 2/ph 2

Die besonderen Erfordernisse für PH 2/ph 2 (Anlage 1 Z 22b) lauten:

Eine Verwendung als Hochschullehrperson und die Erfüllung der vorgeschriebenen Erfordernisse gemäß Abs. 1 oder 2.

(1) Die Erfüllung sämtlicher nachstehender Erfordernisse:

- a) Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitätsausbildung durch den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 bzw. § 66 Abs. 1 UniStG oder ein akademischer Grad gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz aufgrund des Abschlusses eines der Verwendung entsprechenden Fachhochschul-Masterstudienganges oder Fachhochschul-Diplomstudienganges,
- b) eine mindestens vierjährige verwendungseinschlägige Lehr- oder Berufspraxis und
- c) durch Publikationen in Fachmedien nachzuweisende einschlägige (fach)wissenschaftliche bzw. (fach)didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit.

(2) Die Erfüllung sämtlicher nachstehender Erfordernisse:

- a) Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung durch den Erwerb eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002, eines akademischen Grades Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 oder eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz,
- b) der erfolgreiche Abschluss eines Universitäts- oder Hochschullehrganges im Bereich Hochschuldidaktik im Umfang von mindestens 60 ECTS,
- c) eine mindestens vierjährige verwendungseinschlägige Lehr- oder Berufspraxis und
- d) durch Publikationen in Fachmedien nachzuweisende einschlägige (fach)wissenschaftliche bzw. (fach)didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit.

Gemäß Abs. 1 ist für PH 2/ph 2 eine einschlägige Vorbildung zumindest auf Diplom- bzw. Masterniveau (konsekutiver Master; mit dem Abschluss eines Universitätslehrganges wird die Bedingung nicht erfüllt) erforderlich; Fachhochschul-Masterstudiengänge oder entsprechende Fachhochschul-Diplomstudiengänge (achtsemestrig) werden ebenso berücksichtigt. Weiters sind Praxiserfordernisse (die z.B. durch eine vierjährige verwendungseinschlägige Lehrpraxis erfüllt sind) normiert und ist eine durch mindestens zwei Publikationen in Fachmedien nachzuweisende einschlägige (fach)wissenschaftliche bzw. (fach)didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit erforderlich. Mit der Bezugnahme auf Fachmedien erfolgt eine Einordnung zwischen Publikationen in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften einerseits und allgemeinen Medien andererseits. Die fachliche Überprüfung dieser Publikationen obliegt der Rektorin oder dem Rektor.

Abs. 2 nimmt Bedacht auf die Situation der an einer Verwendung im Hochschulbereich interessierten Pflichtschullehrkräfte: An die Stelle einer einschlägigen Vorbildung auf Diplom- bzw. Masterniveau kann der Erwerb eines einschlägigen Bakkalaureatsgrades (studienrechtlich nunmehr: Bachelorgrades) bzw. eines Grades Bachelor of Education, jeweils in Verbindung mit einem Hochschul- oder Universitätslehrgang im Bereich Hochschuldidaktik, treten. Ein Bachelor of Education im Sinne der Z 22b Abs. 2 lit. a liegt auch vor, wenn er aufgrund einer Nachqualifizierung gemäß § 65a Hochschulgesetz 2005 erworben worden ist.

Eine [Lehr- oder] Berufspraxis zählt dann in vollem Umfang, wenn sie mindestens in Halbbeschäftigung zurückgelegt worden ist. Lehrpraxis wird (auch) an Schulen erworben. Ebenso zählen Tätigkeiten als Lehrbeauftragte, LektorInnen oder ProjektmitarbeiterInnen als Lehrpraxis dann in vollem Umfang, wenn sie im Ausmaß von insgesamt zumindest 16 Semesterwochenstunden erbracht wurden.

Bezüglich des Grades Bachelor of Education und des Hochschullehrganges in Hochschuldidaktik besteht im § 248a Abs. 2 befristetes Übergangsrecht:

- Für PH 2/ph 2 ist in Anlage 1 Z 22b Abs. 2 unter anderem der Erwerb eines einschlägigen Bakkalaureatsgrades (studienrechtlich nunmehr: Bachelorgrades) vorgeschrieben; für einen Übergangszeitraum bis zum Ablauf des 30. September 2017 wird dieses Erfordernis auch durch ein einschlägiges Diplom gemäß AStG erfüllt (§ 248a Abs. 2 erster Satz). Nach diesem Zeitpunkt ist eine Überstellung bzw. Aufnahme in PH 2/ph 2 auf der Grundlage der Anlage 1 Z 22b Abs. 2 nur mehr zulässig, wenn ein Bachelorgrad gemäß Universitätsgesetz 2002, ein Bachelor of Education gemäß Hochschulgesetz 2005 oder ein Bachelorgrad gemäß Fachhochschul-Studiengesetz vorliegt. Lehrpersonen, die auf der Grundlage des § 248a Abs. 2 erster Satz in PH 2/ph 2 eingestuft werden, verbleiben auch nach dem Auslaufen der Übergangsregelung in dieser Gruppe, und zwar unabhängig davon, ob sie mittlerweile einen Bachelorgrad (Universitätsgesetz 2002, Fachhochschul-Studiengesetz) oder einen Bachelor of Education (Hochschulgesetz 2005) erworben haben oder nicht.
- Für PH 2/ph 2 ist in Anlage 1 Z 22b Abs. 2 lit. b überdies der erfolgreiche Abschluss eines Universitäts- oder Hochschullehrganges im Bereich der Hochschuldidaktik im Umfang von mindestens 60 ECTS vorgeschrieben; für denselben Übergangszeitraum (nämlich bis zum Ablauf des 30. September 2017) wird dieses Erfordernis auch durch ein (weiteres) einschlägiges Diplom gemäß AStG erfüllt. Die Formulierung „ein weiteres einschlägiges Diplom“ bezieht sich auf den Fall, dass auch § 248a Abs. 2 erster Satz zur Anwendung kommt; wird hingegen das Erfordernis der Anlage 1 Z 22b Abs. 2 lit. a unmittelbar erfüllt, wird das auf die Hochschuldidaktik bezogene Erfordernis im Übergangszeitraum auch durch (insgesamt nur) ein Diplom erfüllt, wenn damit (gegenüber dem Bakkalaureat/Bachelor of Education gemäß Anlage 1 Z 22b Abs. 2 lit. a) zusätzlich ein Lehramt erworben worden ist. Auch im Zusammenhang mit § 248a Abs. 2 zweiter Satz bleibt die aufgrund des Alternativerfordernisses erfolgte Einreihung über das Ende des Übergangszeitraumes hinaus aufrecht.



#### 4.7.3. Besondere Erfordernisse für PH 3/ph 3

Die besonderen Erfordernisse für PH 3/ph 3 (Anlage 1 Z 22c) lauten:

Eine Verwendung als Hochschullehrperson und die Erfüllung der vorgeschriebenen Erfordernisse gemäß Abs. 1 oder 2.

(1) Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung durch den Erwerb eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002, eines akademischen Grades Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 oder eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz.

(2) Ein der Verwendung entsprechendes Diplom gemäß AStG an einer Pädagogischen, Religionspädagogischen oder Berufspädagogischen Akademie.

Bezüglich PH 3/ph 3 wird alternativ auf den Erwerb eines einschlägigen Bakkalaureatsgrades (studienrechtlich nunmehr: Bachelorgrades) bzw. eines Grades Bachelor of Education und ein der Verwendung entsprechendes Diplom gemäß AStG abgestellt. Mit dem Abschluss eines Universitätslehrganges werden die Bedingungen nicht erfüllt.

#### 4.7.4. Einschlägigkeit der Vorbildung und Vorverwendung

In den Anstellungserfordernissen wird auf eine der Verwendung entsprechende Vorbildung, auf facheinschlägige akademische Grade und auf eine einschlägige Vorverwendung oder einschlägige Praxis Bezug genommen. Bezüglich der im konkreten Fall einschlägigen Studien kann eine Konkretisierung bereits in der Ausschreibung zweckmäßig sein. Die abschließende formale Beurteilung der Einschlägigkeit obliegt als Teil der Entscheidung über die Erfüllung der Anstellungserfordernisse dem BMBWF als Dienstbehörde bzw. Personalstelle, der inhaltlichen Einschätzung der PH wird dabei aber faktisch erhebliches Gewicht zukommen.

#### 4.7.5. Berufs- und Lehrpraxis

Gemäß § 200b Abs. 1 ist eine Berufspraxis, die im Zusammenhang mit einer abgeschlossenen Ausbildung vorgeschrieben ist (Anlage 1 Z 22b Abs. 1 lit. b und Abs. 2 lit. c enthält solche Bestimmungen), nach Abschluss der vorgeschriebenen Ausbildung zurückzulegen. Bezüglich der Lehrpraxis besteht keine vergleichbare Anordnung, sodass diese Praxis auch relevant ist, wenn sie vor dem Abschluss des Master-, Diplom- oder Doktoratstudiums (Anlage 1 Z 22b Abs. 1 lit. a) zurückgelegt worden ist.

#### 4.7.6. Diplomanerkennung

Ausländische Qualifikationen werden vom BMBWF (im Rahmen der Prüfung der Anstellungserfordernisse) beurteilt.

#### 4.8. Dienstverträge – Vertragsarten, Befristungen

Das Dienstverhältnis als VHSLP kann ein unbefristetes oder befristetes sein. Es gilt auch dann auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf Perioden (Studienjahr, Semester) abgestellt ist (§ 48e Abs. 5 VBG). Mangels Anwendbarkeit des § 42b VBG bzw. des § 90h VBG kommt eine Einreihung von VHSLP in das Entlohnungsschema II L nicht in Betracht. Für Verträge mit VHSLP gilt das „Kettenvertragsverbot“ (§ 4 Abs. 4 VBG) nicht; Mehrfachbefristungen sind daher möglich, allerdings nur im Rahmen der Vorgaben des § 48e Abs. 6 VBG: Übersteigt die Dauer der mit einer VHSLP aufeinanderfolgend eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre, gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis ab diesem Zeitpunkt als unbefristetes Dienstverhältnis. Auf diese Obergrenze sind Zeiten anzurechnen, die in befristeten Lehrerdienstverhältnissen an einer (privaten) PH, einem Studiengang, Hochschullehrgang oder Lehrgang gemäß § 4 Hochschulgesetz 2005 zurückgelegt worden sind (§ 48d Abs. 4 VBG). Die neuerliche Begründung eines Dienstverhältnisses als VHSLP oder eine Verwendung über den genannten Zeitpunkt hinaus ist nur im Falle der Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben gemäß § 48g VBG zulässig. Anträgen auf Verlängerung des Dienstverhältnisses ist daher eine die (fallbezogen relevanten) Tätigkeitsaspekte im Sinne des § 48g Abs. 2 VBG behandelnde Dienstbeschreibung anzuschließen.

Verträge für VHSLP können nicht auf Art. X der 32. VBG-Novelle (BGBl. Nr. 350/1982) gestützt werden.

#### 4.9. Dienstverträge - Assistenz

Eine besondere Form des (befristeten) Dienstverhältnisses ist gemäß § 48e Abs. 7 VBG für die Funktion Assistenz vorgesehen: In ein solches Dienstverhältnis dürfen Personen mit einschlägiger Universitätsausbildung (Diplom- oder Masterniveau) aufgenommen werden, die ein für die Tätigkeit an der PH fachlich relevantes Doktoratstudium betreiben (der Erfüllung der Anstellungserfordernisse für ph 2 bedarf es dabei nicht). Mit diesem Instrument wird im Sinne einer Personalentwicklung Absolventinnen oder Absolventen eines universitären Diplom- oder Masterstudiums eine Einstiegsverwendung an der PH eröffnet werden und gleichzeitig fachliche Verbindungen zwischen der PH und der Universität, an der das Doktoratstudium betrieben wird, hergestellt werden.

Das Dienstverhältnis Assistenz ist zunächst auf zwei Jahre zu befristen, eine Verlängerung um weitere zwei Jahre ist im Falle der Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben gemäß § 48g VBG zulässig.

Das Dienstverhältnis verlängert sich um Zeiten des Beschäftigungsverbotes, einer Elternkarenz sowie der Leistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes, längstens jedoch um zwei Jahre, wenn nicht die Ersatzkraftregelung entgegensteht (§ 48e Abs. 8 VBG).

#### 4.10. Verwendung der HSLP/VHSLP

HSLP/VHSLP sind definitionsgemäß einer PH (außerhalb einer eingegliederten Praxisschule), Studiengängen, Hochschullehrgängen oder Lehrgängen zur dauernden Dienstleistung zugewiesen (vgl. § 200a Abs. 1, § 48e Abs. 2 VBG). § 200c und § 48f VBG enthalten Bestimmungen über vorübergehende Verwendungen der HSLP/VHSLP:

- Eine vorübergehende Zuweisung (Dienstzuteilung) an eine Dienststelle der Bundesverwaltung ist bei Bedarf mit Zustimmung der HSLP/VHSLP zulässig (§ 200c Abs. 1, § 48f Abs. 1 VBG). Die Vornahme einer solchen Dienstzuteilung obliegt dem BMBWF. Die HSLP/VHSLP unterliegt für die Dauer einer solchen Verwendung den für die Beamtinnen und Beamten bzw. Vertragsbediensteten der Verwaltungsdienststelle geltenden Bestimmungen über die dienstliche Tätigkeit, die Pflichten, die Feiertagsruhe und den Urlaub. In diesem Fall bleiben (neben Gehalt und allf. Dienstalterszulage bzw. neben dem Monatsentgelt) die an die Zugehörigkeit zur Besoldungsgruppe/zum Entlohnungsschema HSLP/VHSLP anknüpfenden Ansprüche auf Dienstzulagen nach § 54c Abs. 1 und 4 GehG bzw. § 48o Abs. 3 und 6 VBG [„Allgemeine Dienstzulage“ und „Differenzzulage“] gewahrt; Ansprüche auf Dienstzulage nach § 54c Abs. 3 GehG bzw. § 48o Abs. 5 VBG [Institutsleitung – es kommt in einem solchen Fall mit Zustimmung der HSLP/VHSLP zur vorzeitigen Abberufung] und auf Lehrvergütung nach § 54d GehG bzw. § 48p VBG bestehen nicht, Leistungsprämien kommen nicht in Betracht.
- Eine vorübergehende Zuweisung (Dienstzuteilung) an eine Schule (dabei kann es sich auch um die eingegliederte Praxisschule handeln) ist aus wichtigen dienstlichen Gründen mit Zustimmung der HSLP/VHSLP zulässig. Die Vornahme einer solchen Dienstzuteilung obliegt (auch bezüglich der Dienstzuteilung an die eingegliederte Praxisschule) dem BMBWF. Die HSLP/VHSLP unterliegt für die Dauer einer solchen Verwendung den dienstrechtlichen Bestimmungen des 7. Abschnittes des Besonderen Teiles (Lehrer) bzw. dem Abschnitt II des VBG. Während einer solchen Verwendung besteht Anspruch auf Gehalt (mit allf. Dienstalterszulage) bzw. auf Monatsentgelt und auf eine allf. Dienstzulage gemäß § 54c Abs. 4 GehG bzw. § 48o Abs. 6 VBG [„Differenzzulage“]; es

ruht jedoch gemäß § 54c Abs. 5 GehG bzw. § 48o Abs. 7 VBG der Anspruch auf Dienstzulage gemäß § 54c Abs. 1 GehG bzw. § 48o Abs. 3 VBG [„Allgemeine Dienstzulage“]; zur Anwendung kommen (gegebenenfalls) die für Lehrpersonen geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen (§§ 59 bis 63b GehG; § 41 Abs. 2 und 4 und § 45 VBG). Ansprüche auf Dienstzulage nach § 54c Abs. 3 GehG bzw. § 48o Abs. 5 VBG [Institutsleitung – es kommt in einem solchen Fall mit Zustimmung der HSLP/VHSLP zur vorzeitigen Abberufung] und auf Lehrvergütung nach § 54d GehG bzw. § 48p VBG bestehen nicht, Leistungsprämien kommen nicht in Betracht.

- Eine vorübergehende Verwendung der HSLP/VHSLP auch an einer anderen hochschulischen Einrichtung im Sinne des Hochschulgesetz 2005 (Mitverwendung) ist aus dienstlichen Gründen mit Zustimmung der HSLP zulässig (§ 200c Abs. 3, § 48f Abs. 3 VBG). Die Anordnung einer solchen Mitverwendung obliegt dem BMBWF.
- Die Mitverwendung einer HSLP/VHSLP an einer Schule ist (wegen der unterschiedlichen dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen) unzulässig; dies gilt auch für der PH eingegliederte Praxisschulen.

Als Dienststelle der HSLP/VHSLP kommen auch private PH, Studiengänge, Hochschullehrgänge oder Lehrgänge gemäß § 4 Hochschulgesetz 2005 in Betracht (§ 200l Abs. 2 Z 1, § 48e Abs. 2 VBG).

Voraussetzung für die Verwendung in Religionspädagogik ist die kirchlich (religionsgesellschaftlich) erklärte Befähigung und Ermächtigung nach den hierfür geltenden kirchlichen (religionsgesellschaftlichen) Vorschriften (§ 200b Abs. 2, § 48e Abs. 1 VBG).

Der Regelungen über die Verwendungsänderung (§§ 40 und 41) bedarf es im Hinblick auf das spezifische Verwendungsbild der HSLP und die Sonderbestimmungen zur Konkretisierung der Dienstpflichten der HSLP nicht (§ 200l Abs. 1 Z 2).

#### 4.11. Nebentätigkeit als Vertragslehrkraft

Die (eine Nebentätigkeit darstellende) zusätzliche Verwendung von HSLP/VHSLP als Vertragslehrkräfte an Bundesschulen muss auf besondere Fälle beschränkt und umfangmäßig begrenzt bleiben. Sie darf vom LSR nur mit Vorabgenehmigung durch das BMBWF vorgesehen werden.

#### 4.12. Grundausbildung

Die Vorschriften über die Grundausbildung (§§ 25 bis 31) sind für HSLP nicht anwendbar (§ 200i Abs. 1 Z 1); eine Grundausbildung ist auch für VHSLP nicht vorgesehen.

#### 4.13. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Allgemeines

Kern der Neureglung ist die in § 200d bzw. § 48g VBG vorgenommene Umschreibung der Dienstpflichten der HSLP/VHSLP in Anlehnung an die Universitätslehrerinnen und Universitätslehrern zukommenden Aufgaben. Die HSLP/VHSLP haben zur Erfüllung (sämtlicher) den PH gemäß § 8 Abs. 1 bis 6 [richtig nunmehr bis Abs. 3] des Hochschulgesetzes 2005 idF BGBl. I Nr. 124/2013 übertragenen Aufgaben beizutragen und die sich daraus ergebenden Obliegenheiten wahrzunehmen. Der Ausschluss des in § 8 Abs. 9 des Hochschulgesetzes 2005 idF BGBl. I Nr. 124/2013 angesprochenen Bereichs stellt klar, dass die allfällige Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen der eigenen Rechtspersönlichkeit der Hochschule jedenfalls außerhalb des Bundesdienstverhältnisses zu erfolgen hat.

Mit der Regelung im § 200d bzw. § 48g VBG wird eine Harmonisierung der Dienstpflichten mit den Aufgaben der Institution hergestellt.

§ 200d Abs. 2 und § 48g Abs. 2 VBG beschreiben (auf alle wesentlichen Aufgaben der Institution Bedacht nehmend, jedoch nicht in abschließender Weise) die Aspekte des mehrgliedrigen Verwendungsbildes der HSLP/VHSLP. Danach hat die HSLP/VHSLP *insbesondere*

1. Lehrveranstaltungen (einschließlich solcher unter Einbeziehung von Formen des Fernstudiums und elektronischen Lernumgebungen) sowie Prüfungen abzuhalten [Aspekt Lehre],
2. Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung zu erfüllen [Aspekt Forschung],
3. Studierende zu beraten und, insbesondere bei der Abfassung von Bachelorarbeiten, zu betreuen [Aspekt Studierendenberatung/-betreuung],
4. an Organisations- und Verwaltungsaufgaben, einschließlich der Evaluierung und Qualitätssicherung, mitzuwirken [Aspekt Organisation/Verwaltung],
5. Bildungsangebote zu entwickeln und zu betreuen [Aspekt Angebotsentwicklung] und
6. Schulentwicklungsprozesse zu begleiten [Aspekt Schulentwicklung].

Diese (nur nach Maßgabe der Qualifikation der HSLP/VHSLP und ihrer Beauftragung Wirkung

entfaltende) Regelung vermittelt – unbeschadet der allgemeinen Vorgesetztenpflicht, die Verwendung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht – kein subjektives Recht der HSLP/VHSLP auf eine bestimmte dienstliche Verwendung; sie bietet vielmehr die Grundlage für die Festlegung der Dienstpflichten gemäß § 200e bzw. § 48h VBG.

In der Funktion Assistenz hat die VHSLP an der Erfüllung der Aufgaben gemäß § 48g Abs. 1 lediglich mitzuwirken (§ 48g Abs. 3 VBG).

Planung, Koordination und organisatorische Betreuung von Lehrveranstaltungen (der Aus-, Fort- oder Weiterbildung) gehören zu den Dienstpflichten der HSLP/VHSLP. Es ist daher weder eine gesonderte Betrauung von HSLP/VHSLP oder von Dienstzugeteilten (Abschnitt 7) mit der Veranstaltungsleitung im Sinne des § 1 Abs. 5 des Lehrbeauftragtengesetzes noch die Anweisung der dort geregelten Vergütung an den genannten Personenkreis vorzunehmen.

#### 4.14. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Lehre

##### 4.14.1. Prämissen

Die Festlegung von Aufgaben in der Lehre (§ 200d Abs. 2 Z 1 bzw. § 48g Abs. 2 Z 1 VBG) ist Gegenstand näherer Regelungen im § 200e Abs. 2 bzw. § 48h Abs. 2 VBG. Diese Regelungen sind von drei Prämissen bestimmt:

- Jede HSLP/VHSLP ist in der Lehre einzusetzen (Unterschreitungen der Zahl von 320 LV-Stunden um bis zu 160 LV-Stunden sind ausnahmsweise in den Fällen des § 200l Abs. 4, 5 und 6 bzw. des § 48n Abs. 4, 5 und 6 VBG zulässig).
- Für das Ausmaß dieser Lehre ist im Sinne der Flexibilität und der Berücksichtigung der Wahrnehmung anderer Aufgaben der PH differenziert nach Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen eine Bandbreite vorgesehen.
- Auf eine Differenzierung nach Aus-, Fort- oder Weiterbildung oder nach der Art der LV wird im Sinne der gebotenen Flexibilität und Praktikabilität verzichtet. Differenzierungen hinsichtlich der lehrverpflichtungsrechtlichen Wertigkeit von Lehre (wie sie der Zuordnung von Unterrichtsgegenständen zu verschiedenen Lehrverpflichtungsgruppen gemäß § 2 Abs. 1 BLVG zugrunde liegt) sind nicht vorgesehen.

Die Rektorin und der Rektor sind verpflichtet, die HSLP/VHSLP im Rahmen der Bandbreite in der Lehre einzusetzen.

Auch „Einzelveranstaltungen“ sind im studienrechtlichen Sinn Lehrgänge und die Lehre im Rahmen dieser Veranstaltungen ist daher „Abhaltung von Lehrveranstaltungen“ im Sinne des § 200e Abs. 2 bzw. § 48h Abs. 2 VBG. Bezüglich der LV wird auch nicht in terminlicher Hinsicht differenziert; damit unterstützt die Regelung den Ausbau eines Fortbildungsangebotes, dessen Wahrnehmung möglichst ohne Beeinträchtigung des Unterrichtsbetriebs erfolgen kann.

#### 4.14.2. Bandbreite

Die erwähnte Bandbreite beträgt in PH 1/ph 1 160 bis 480 LV-Stunden, was (bei Umlegung auf einen regelmäßigen Studienbetrieb über zwei Semester mit 30 LV-Stunden) 5,33 bis 16 WSt. entspricht, und in PH 2/ph 2 und PH 3/ph 3 320 bis 480 LV-Stunden, was bei Umlegung auf einen regelmäßigen Studienbetrieb 10,67 bis 16 WSt. entspricht. Die Differenzierung hat ihre Begründung im höheren Qualifikationsniveau für PH 1/ph 1, das die Angehörigen dieser Personengruppe in stärkerem Ausmaß für Forschungs- und Entwicklungsarbeiten prädestiniert.

Haben HSLP/VHSLP der Verwendungsgruppe PH 2/Entlohnungsgruppe ph 2 sowie dienstzugeteilte Lehrpersonen der Verwendungsgruppe L 2a 2/Entlohnungsgruppe I 2a 2, die die Ernennungserfordernisse der Verwendungsgruppe PH 2/Entlohnungsgruppe ph 2 erfüllen, bezogen auf das Ausmaß der Vollbeschäftigung überwiegend Aufgaben der Forschung (gemäß § 200e Abs. 3 bzw. § 48h Abs. 3 VBG) wahrzunehmen, darf die als Untergrenze der Bandbreite festgelegte Zahl von 320 LV-Stunden um bis zu 160 LV-Stunden unterschritten werden. Dieser Personenkreis ist (entsprechend den bereits kommunizierten Vorgaben) in PH-Online zu kennzeichnen; diese Kennzeichnungsvorgaben sind unbedingt zu beachten, damit eine solide und nachvollziehbare Datengrundlage für alle am Prozess Beteiligten sicher gestellt werden kann.

Im (nicht als Regelfall konzipierten) Bedarfsfall ist eine Beauftragung mit bis zu 320 weiteren LV-Stunden (bis zu zehn weitere WSt.) zulässig, wobei die Zustimmung der HSLP/VHSLP bei mehr als 64 weiteren LV-Stunden (PH 1/ph 1) bzw. mehr als 160 weiteren LV-Stunden (PH 2/ph 2 und PH 3/ph 3) erforderlich ist.

Daraus ergeben sich für die einzelnen Gruppen/Fälle folgende Bandbreiten:

| Gruppe                               | Stunden | Regelfall                 | (Bedarfsfall) |           |
|--------------------------------------|---------|---------------------------|---------------|-----------|
|                                      |         |                           | ohne Zust.    | mit Zust. |
|                                      |         |                           | bis           | bis       |
| PH 1/ph 1                            | LV-St.  | 160 – 480                 | 544           | 800       |
|                                      | WSt.    | 5,33 – 16                 | 18,13         | 26,67     |
| PH 2/ph 2, PH 3/ph 3                 | LV-St.  | 320 <sup>1)2)</sup> – 480 | 640           | 800       |
|                                      | WSt.    | 10,67 – 16                | 21,33         | 26,67     |
| PH 2/ph 2<br>(überwiegend Forschung) | LV-St.  | 160 – 480                 | 544           | 800       |
|                                      | WSt.    | 5,33 – 16                 | 18,13         | 26,67     |
| Institutsleitung                     | LV-St.  | 0                         |               | 192       |
|                                      | WSt.    | 0                         |               | 6,4       |

Schon bisher hat (zunächst befristet bis 31. August 2017) die Möglichkeit bestanden, bei der Festlegung der Aufgaben in der Lehre der Hochschullehrpersonen, die überwiegend in der Fortbildung eingesetzt sind, die Zahl von 320 LVStd. um bis zu 160 LVStd. zu unterschreiten, wenn dies aus Gründen, die in der fachlichen Spezialisierung in Verbindung mit dem Bedarf gelegen sind, erforderlich ist. Diese Maßnahme wurde durch das Bildungsreformgesetz 2017 auf unbestimmte Zeit verlängert (§ 200l Abs. 4 BDG bzw. § 48n Abs. 4 VBG).

Durch das Bildungsreformgesetz 2017 neu eingefügt wurde die Bestimmung des § 200l Abs. 5 BDG bzw. § 48n Abs. 5 VBG, wonach die Lehrverpflichtung von HSLP/VHSLP der Verwendungsgruppen PH 2 und PH 3 bzw. der Entlohnungsgruppen ph 2 und ph 3 von 320 LVStd. um bis zu 160 LVStd. vermindert werden darf, wenn sie überwiegend für die Begleitung von Schulentwicklungsprozessen verwendet werden.

Die Übergangsbestimmung des § 200l Abs. 6 BDG bzw. § 48n Abs. 6 VBG zur schrittweisen Eingliederung bisher nur planend Tätiger in den Lehrbetrieb wurde durch das Bildungsreformgesetz 2017 um ein Jahr verlängert: Für Zeiträume, die vor dem 1. September 2018 liegen, darf bei der Festlegung der Aufgaben in der Lehre der HSLP/VHSLP, die vor dem 1. September 2012 in ein (nunmehr) der PH zugeordnetes Dienstverhältnis aufgenommen worden sind und seit diesem Zeitpunkt ununterbrochen in einem solchen Dienstverhältnis stehen, die Zahl von 320 LVStd. aus besonderen fachlichen oder organisatorischen Gründen unterschritten werden.



§ 200e Abs. 5 bzw. § 48h Abs. 5 VBG sieht für HSLP/VHSLP mit herabgesetzter Wochendienstzeit oder in Teil(zeit)beschäftigung eine dem Beschäftigungsausmaß entsprechende Aliquotierung des Einsatzes in der Lehre vor. Für eine HSLP/VHSLP in PH 2/ph 2 mit auf zB 50% herabgesetzter Wochendienstzeit bzw. mit einem Beschäftigungsausmaß von zB 50% gilt daher:

| Gruppe    | Stunden | Regelfall | (Bedarfsfall)     |                  |
|-----------|---------|-----------|-------------------|------------------|
|           |         |           | <i>bis</i>        | <i>bis</i>       |
| 50%       |         |           | <i>ohne Zust.</i> | <i>mit Zust.</i> |
| PH 2/ph 2 | LV-St.  | 160 – 240 | 320               | 400              |
|           | WSt.    | 5,33 – 8  | 10,67             | 13,33            |

Der Umstand, dass eine Herabsetzung der Wochendienstzeit oder ein Teil(zeit)beschäftigung vorliegt, ist für sich allein genommen kein Anlass, die Stundenwerte der Kategorie „Bedarfsfall“ zur Anwendung zu bringen.

Für VHSLP in der Funktion Assistenz hat sich die Beauftragung mit Aufgaben in der Lehre zumindest auf die Mitwirkung an der Abhaltung von LV im Ausmaß von 160 LV-Stunden zu beziehen (§ 48h Abs. 7 VBG).

#### 4.14.3. Mitwirkung am Unterricht in der Praxisschule

Die allfällige Mitwirkung einer HSLP/VHSLP am Unterricht in der Praxisschule kann sich aus der Wahrnehmung von Aufgaben außerhalb der Lehre (z.B. im Rahmen eines Forschungsprojektes) ergeben, stellt jedoch keine Abhaltung von LV im Sinne des § 200e Abs. 2 bzw. § 48h Abs. 2 VBG dar.

#### 4.14.4. Abgrenzungsfragen

Veranstaltungen, die als schulinterne Lehrkräftefortbildung organisiert werden, sind LV im Sinne des § 200e Abs. 2 bzw. des § 48h Abs. 2 VBG, wenn sie von der PH nach den für LV geltenden Regelungen geplant, angekündigt (§ 32 Abs. 2 Hochschulgesetz 2005) und veranstaltet werden; auch bei besonderen zeitlichen Gestaltungsformen ist auf die festgelegte Dauer der LV (§ 4 HZeitV) abzustellen. Die Wahrnehmung von Moderations-, Beratungs- oder Entwicklungstätigkeiten außerhalb studienrechtlich vorgesehener LV gilt nicht als Lehre (und ist für eine HSLP/VHSLP auch nicht gesondert, etwa mit der Vergütung für Veranstaltungsleitung

gemäß Lehrbeauftragtengesetz, abzugelten). Supervision stellt ebenfalls keine Lehre dar; Abweichendes gilt, wenn Supervisionsgruppen im Rahmen von studienrechtlich vorgesehenen LV (schulinterne Lehrerfortbildung etwa im Zusammenhang mit einem Schulentwicklungsprozess) geführt werden.

Werden LV unter Einbeziehung von Formen des Fernstudiums und/oder unter Berücksichtigung und Einbeziehung von elektronischen Lernumgebungen abgehalten, sind sie – soweit Curricula zu erlassen sind – mit jener Semesterwochenstundenzahl zu berücksichtigen, mit der das Modul quantitativ beschrieben ist; soweit keine Curricula zu erlassen sind, ist von jener Zahl von LV-Stunden auszugehen, die für das betreffende (Präsenz- und Selbststudium umfassende) Bildungsangebot insgesamt ausgewiesen ist. Die Lehre im Rahmen von Online-Seminaren stellt (bei Erfüllung der studienrechtlichen Voraussetzungen) Abhaltung von LV im Sinne des § 200e Abs. 2 bzw. des § 48h Abs. 2 VBG dar, nicht jedoch allgemeine diesbezügliche Entwicklungsarbeiten, die zum Aspekt Angebotsentwicklung gehören.

Aufgaben, die den Tätigkeitsaspekten der Z 2 bis 6 des § 200d Abs. 2 bzw. des § 48g Abs. 2 VBG zuzuordnen sind (also etwa Forschung oder Studierendenberatung), sind nicht Lehre im Sinne der Z 1 der genannten Bestimmungen. Es ist sicherzustellen, dass nicht Agenden als LV ausgemeldet werden, die studienrechtlich nicht Lehre darstellen können.

§ 200e Abs. 4 bzw. § 48h Abs. 4 VBG ermöglicht es, im Rahmen von Kooperationen mit Universitäten Beauftragungen dahingehend vorzunehmen, dass sie auch LV an der Universität umfassen. Damit werden Kooperationen der PH und der Universitäten im Bereich der Lehrkräftebildung unterstützt werden. Die Wahrnehmung solcher Aufgaben durch eine HSLP/VHSLP erfolgt im Rahmen ihres Dienstverhältnisses als HSLP/VHSLP. Die Beauftragung mit LV an der Universität ist in diesem Fall auf die Lehre im Sinne des § 200e Abs. 2 bzw. des § 48h Abs. 2 VBG anzurechnen (und gegebenenfalls zu vergüten; § 54d GehG, § 48p VBG). Ein Rechtsverhältnis zur Universität wird durch eine solche Beauftragung nicht begründet, es handelt sich auch nicht um eine Nebentätigkeit (im Sinne des § 240a), eine gesonderte Abgeltung ist nicht vorzunehmen.

#### 4.14.5. Lehrveranstaltungen außerhalb der Dienststelle

Ist die LV außerhalb der Dienststelle anberaumt, sind erforderliche Reisebewegungen der HSLP/VHSLP nach den Rahmenbedingungen für (Dienstverrichtungen am Dienort bzw.) Dienstreisen zu behandeln. Auch dabei sind die Ausgabenhöchstbeträge zu beachten.

#### 4.14.6. Festlegung des Umfanges der Aufgaben in der Lehre

Bei der Festlegung des Umfangs der Aufgaben in der Lehre ist auf die Beauftragung mit anderen an der PH wahrzunehmenden Aufgaben, etwa im Bereich der Forschung, und auf die Wahrnehmung besonderer Funktionen in der Studienkommission oder im Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen angemessen Bedacht zu nehmen. Entsprechend der Mehrgliedrigkeit des neuen Verwendungsbildes ergibt sich aus der Beauftragung mit Aufgaben in der Lehre, z.B. im Umfang von 480 LV-Stunden, nicht die Erfüllung der gesamten Dienstverpflichtung. Auch bei Übertragung von Aufgaben in der Lehre, die umfangmäßig über den „Regelfall“ (§ 200e Abs. 2 zweiter Satz, § 48h Abs. 2 zweiter Satz VBG) hinausgehen, ist die Festlegung anderer (nicht lehrbezogener) dienstlicher Aufgaben nicht ausgeschlossen; vielmehr ist im Einzelfall zu entscheiden, welche Anforderungen insgesamt in Hinblick auf das Beschäftigungsausmaß (die Wochendienstzeit) und die auch zeitliche Mehrleistungen pauschal abgeltende Besoldung angemessen sind.

#### 4.14.7. Nichtanwendung des BLVG

Das BLVG und die im Rahmen der Nebenleistungsverordnung vorgenommenen Regelungen sind auf HSLP/VHSLP nicht anzuwenden (§ 200e Abs. 7, § 48h Abs. 8 VBG). Der Anwendungsbereich des BLVG (§ 1 Abs. 1 BLVG) wurde bezüglich der PH ausdrücklich auf Lehrkräfte der eingegliederten Praxisschulen eingegrenzt, die Einrechnungsbestimmung (Praxisbetreuung/Schulpraktische Studien; § 2 Abs. 3 BLVG) wurde aufgehoben.

Die Einrechnung von Nebenleistungen, die gemäß § 9 Abs. 3 BLVG möglich war und z.B. im Zusammenhang mit der Studienkommission bewilligt worden ist, kommt auch im Einzelfall nicht mehr in Betracht (siehe dazu überdies Abschnitt 5.7).

#### 4.14.8. Lehraufträge

Lehre aufgrund der Pflichtenfestlegung gehört zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes, deren Wahrnehmung durch Gehalt/Entgelt, Dienstzulage und ggf. Lehrvergütung abgegolten wird; Lehre aufgrund eines Lehrauftrages hingegen wäre Nebentätigkeit, die außerhalb der Aufgaben des Arbeitsplatzes zu erbringen wäre und mit einer Vergütung gemäß § 1 Abs. 4 des Lehrbeauftragtengesetzes honoriert würde; im Sinne dieser systematischen Trennung kommt die Erteilung von Lehraufträgen an der eigenen Einrichtung nicht in Betracht. Dienstaufträge zur Wahrnehmung eines Lehrauftrages an einer anderen Einrichtung sind nicht zu erteilen. Die Erteilung von Lehraufträgen an eine HSLP/VHSLP einer anderen PH ist zulässig; eine Vorabgenehmigung durch das BMBWF nicht mehr erforderlich.

#### 4.15. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Forschung

§ 200d Abs. 2 Z 2 bzw. § 48g Abs. 2 Z 2 VBG trägt der Beauftragung der PH mit wissenschaftlich-berufsfeldbezogener Forschung (§ 8 Abs. 2 Hochschulgesetz 2005) dienstrechtlich Rechnung. Die Festlegung dieser Pflichten hat sich auf Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung zu beziehen, die im Rahmen des genehmigten Ziel- und Leistungsplans der PH oder einer Kooperation gemäß § 10 Hochschulgesetz 2005 begründet sind.

#### 4.16. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Studierendenberatung/-betreuung

Die Umschreibung von Aufgaben gemäß § 200d Abs. 2 Z 3 und § 48g Abs. 2 Z 3 VBG ist eine demonstrative; auch die Beratung von Aufnahmebewerberinnen und Aufnahmebewerbern und die Betreuung anderer Arbeiten als Bachelorarbeiten (wie z.B. Masterarbeiten, Abschlussarbeiten) gehört zu den Dienstpflichten.

#### 4.17. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Organisation/Verwaltung

Mit Organisations- und Verwaltungsaufgaben im Sinne des § 200d Abs. 2 Z 4 bzw. des § 48g Abs. 2 Z 4 VBG sind im gegebenen Zusammenhang nur der Verwendung (Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe) entsprechende qualifizierte Aufgaben gemeint, nicht etwa bloß administrativ unterstützende Funktionen (wie herkömmliche Sekretariatsaufgaben).

#### 4.18. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Festlegung

Die Konkretisierung der dienstlichen Aufgaben der HSLP/VHSLP erfolgt durch eine schriftliche Festlegung gemäß § 200e Abs. 1 bzw. § 48h Abs. 1 VBG. Wenngleich diese Festlegung vielfach in Abstimmung mit der HSLP/VHSLP erfolgen wird, handelt es sich dabei nicht um einen Vertrag und besteht kein subjektives Recht der HSLP/VHSLP auf eine bestimmte dienstliche Verwendung. Die Festlegung ist durch die Rektorin oder den Rektor vorzunehmen (wobei entsprechende Vorarbeiten bzw. Vorgespräche beauftragt werden können, in deren Verlauf auch die für den Fall der Zuordnung der HSLP/VHSLP zu mehreren Organisationseinheiten erforderliche Abstimmung herbeigeführt werden kann) und bezieht sich jeweils auf einen Zeitraum von 1. September bis 31. August des Folgejahres. Sind während dieses Zeitraumes Änderungen bezüglich der Festlegung der Dienstpflichten erforderlich, so sind diese Änderungen ebenfalls schriftlich festzulegen.

Bezüglich der HSLP/VHSLP an den privaten Studiengängen, Hochschullehrgängen und Lehrgängen ist die Festlegung durch die Leitung der jeweiligen Einrichtung vorzunehmen.

Inhaltlich hat die Pflichtenfestlegung unter Berücksichtigung der zu erfüllenden Aufgaben und des Bedarfs (etwa des Institutes, dem die HSLP/VHSLP zugeordnet ist) und der Qualifikation der HSLP/VHSLP zu erfolgen.

In der Pflichtenfestlegung sind die Aufgaben in dem Maße zu konkretisieren, wie es für eine zweckmäßige zielorientierte Steuerung im jeweiligen Tätigkeitsaspekt erforderlich ist; sie muss ausreichend konkret sein, um auch als Grundlage für eine Erörterung der Aufgabenerfüllung im Rahmen des Mitarbeitergespräches und für die anlässlich einer angestrebten Vertragsverlängerung erforderliche Beurteilung der Bewährung (§ 48e Abs. 6 VBG) dienen zu können. Nur der Aspekt Lehre ist quantitativ darzustellen.

Die Dienstpflichten der HSLP/VHSLP sind grundsätzlich an der PH „nach den Erfordernissen des Hochschulbetriebes“ in zeitlicher und örtlicher Bindung wahrzunehmen (§ 200e Abs. 6, § 48h Abs. 6 VBG). Mit der Wendung „nach den Erfordernissen des Hochschulbetriebes“ wird zum Ausdruck gebracht, dass etwa bestimmte Aufgaben in der Lehre und der Begleitung von Schulentwicklungsprozessen disloziert wahrzunehmen sind. Auch bezüglich anderer einzelner Aufgaben kann – soweit dadurch die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nicht beeinträchtigt wird und die Erreichbarkeit der HSLP/VHSLP für eine dienstliche Inanspruchnahme sichergestellt ist – im Rahmen der Pflichtenfestlegung bestimmt werden, dass diese Aufgaben ohne örtliche Bindung an die PH wahrgenommen werden dürfen. Für eine Bestimmung, dass Pflichten ohne örtliche Bindung an die PH wahrgenommen werden dürfen, kommen (nur) jene Pflichten in Betracht, die eine Zusammenarbeit mit anderen HSLP/VHSLP, den Studierenden bzw. die Verwendung von Einrichtungen und Sachmitteln der Hochschule nicht erfordern. Eine Festlegung, dass bestimmte Aufgaben ohne örtliche Bindung an die PH wahrgenommen werden dürfen, kann sich auf die lehrveranstaltungsfreie Zeit oder auf andere Zeiten des Arbeitsjahres beziehen. Bei einer solchen Festlegung kann der abweichende Ort der Wahrnehmung der Aufgaben (zB eine bestimmte Forschungseinrichtung oder ein bestimmter IT-Arbeitsplatz der HSLP/VHSLP) bestimmt werden. Eine allfällige Bestimmung in der Pflichtenfestlegung, dass einzelne Aufgaben ohne örtliche Bindung an die PH erbracht werden dürfen, lässt den Umfang der Arbeitswoche und die Einteilung der Wochendienstzeit für die regelmäßig zu erfüllenden Aufgaben unberührt.

Bei VHSLP in der Funktion Assistenz ist im Rahmen der Festlegung der Dienstpflichten auf die für den Erwerb des Doktorats erforderliche Zeit Bedacht zu nehmen (§ 48h Abs. 7 VBG).

Die Festlegung der Dienstpflichten (§ 200d Abs. 2 Z 2 bis 6, § 48g Abs. 2 Z 2 bis 6 VBG) ist an die einzelne HSLP/VHSLP gerichtet und stellt keine Diensterteilung im Sinne des § 9 Abs. 2 lit. b B-PVG dar. Dem steht nicht entgegen, dass der Dienststellenausschuss bei allfälligen Konflikten oder Wechselwirkungen entsprechend der bisherigen Praxis auf eine einvernehmliche Lösung hinwirkt.

Für die Dokumentation der Pflichtenfestlegung ist das Tool „Pflichtenfestlegung“ in PH-Online zu verwenden; dabei sind die entsprechenden Vorgaben zu beachten.

#### 4.19. Institutsleitung

Für die mit der Leitung eines Institutes betrauten HSLP/VHSLP ergeben sich die Dienstpflichten vorrangig aus den im Organisationsplan dem jeweiligen Institut zugeordneten Aufgaben und der diesbezüglich wahrzunehmenden Leitungsfunktion. Eine Festlegung der Dienstpflichten im Sinne des § 200e bzw. des § 48h VBG ist daher nicht vorzunehmen. Insbesondere ist eine Beauftragung mit Aufgaben in der Lehre oder mit Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung im Sinne einer weitgehenden Konzentration auf die Aufgabe Institutsleitung nicht vorgesehen. Gemäß § 200f Abs. 2 bzw. § 48i Abs. 2 VBG ist eine Heranziehung zur Lehre allerdings mit Zustimmung der HSLP/VHSLP zulässig, und zwar bis zum Gesamtausmaß von 192 LV-Stunden (6,4 WSt.). Aufgaben im Sinne des § 200d Abs. 2 Z 3 bis 6 bzw. § 48g Abs. 2 Z 3 bis 6 VBG dürfen allerdings von der Rektorin oder vom Rektor – unter Bedachtnahme auf die Belastung aus der Institutsleitung – übertragen werden. Dementsprechend gebührt HSLP/VHSLP mit Institutsleitungsfunktion auch die in § 54c Abs. 1 GehG bzw. § 48o Abs. 3 VBG vorgesehene (und eine Komponente für quantitative Mehrleistungen enthaltende) Dienstzulage.

Mit der Leitung eines Institutes betraute HSLP/VHSLP sind – unbeschadet der unter Abschnitt 3 für Rektorinnen und Rektoren beschriebenen Befugnisse und Verantwortlichkeiten – mit einer Vorgesetztenfunktion ausgestattet. Sie bezieht sich auf das dem Institut zugeordnete Personal. Für diesen Wirkungsbereich bestehen daher etwa auch Anordnungsbefugnisse und die Verantwortung für die gesetzmäßige, zweckmäßige, wirtschaftliche und sparsame Aufgabenerfüllung. Im Zusammenhang mit der Dienstzeit legt § 200h Abs. 1 bzw. § 48k Abs. 1 VBG die Befugnisse der Institutsleitung wie folgt fest: Sie hat im Auftrag der Rektorin oder des Rektors die Wochendienstzeit für die regelmäßig zu erfüllenden Aufgaben im Voraus einzuteilen und für ihre Einhaltung zu sorgen; auf die Aufgaben des Institutes, die Notwendigkeiten der Beratung und Betreuung von Studierenden und der Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten der PH sowie die berechtigten Interessen der HSLP/VHSLP ist dabei Bedacht zu nehmen. Die Festlegung, dass einzelne Aufgaben ohne örtliche Bindung an die PH

erbracht werden dürfen (§ 200e Abs. 6 zweiter Satz, § 48h Abs. 6 zweiter Satz VBG), obliegt hingegen der Rektorin oder dem Rektor.

Die Vorgesetztenrolle der Institutsleitung im Zusammenhang mit dem Mitarbeitergespräch und der Teamarbeitsbesprechung ist in § 200l Abs. 2 Z 2 bzw. in § 48n Abs. 2 Z 1 VBG ausdrücklich verankert.

Für mit der Leitung eines Institutes betraute HSLP/VSHLP ist – abweichend von der allgemeinen Regelung [siehe Abschnitt 4.24] die Verwendungsbezeichnung „Institutsleiterin“ oder „Institutsleiter“ vorgesehen (§ 200i Abs. 2 bzw. § 48l Abs. 2 VBG).

#### 4.20. Mitarbeitergespräch

Abweichend vom Dienstrecht der Lehrkräfte sind im Dienstrecht der HSLP/VHSLP die Bestimmungen über Mitarbeitergespräch und Teamarbeitsgespräch anzuwenden. Die einschlägigen Bestimmungen (§§ 45a und 45b; § 5 Abs. 1 VBG) lauten:

##### **Mitarbeitergespräch**

**§ 45a.** (1) Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte (Vorgesetzter) hat einmal jährlich mit jedem seiner Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen.

(2) Das Mitarbeitergespräch umfaßt zwei Teile:

1. a) Erörterung des Arbeitszieles der Organisationseinheit sowie ihrer Aufgabenstellungen im Folgejahr; darauf aufbauend ist der wesentliche Beitrag des Mitarbeiters zur Aufgabenerfüllung zu vereinbaren.
- b) Sind für das abgelaufene Jahr bereits Vereinbarungen getroffen worden, so sind sie Grundlage für die Erörterung der Aufgabenerfüllung.
2. Vereinbarung von Maßnahmen, die zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung des Mitarbeiters notwendig und zweckmäßig sind und die dem Mitarbeiter auch im Rahmen seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung eröffnet werden sollen; Auflistung allfälliger Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Mitarbeiter auf seinem Arbeitsplatz nicht einbringen kann.

(3) Das Mitarbeitergespräch ist ausschließlich zwischen dem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter zu führen.

(4) Die Ergebnisse der beiden Teile des Mitarbeitergespräches sind von einem der Gesprächspartner während des Gespräches kurz schriftlich zusammenzufassen und von den Gesprächspartnern zu unterschreiben. Ist dies mangels Übereinstimmung nicht möglich, so ist ein abschließender Gesprächstermin festzulegen, dem auf Wunsch jedes der Gesprächspartner eine Person seines Vertrauens beigezogen werden kann, die

1. bei Dienststellen im Inland Gleichbehandlungsbeauftragter oder Personalvertreter oder Behindertenvertrauensperson ist,
2. bei Dienststellen im Ausland Angehöriger der betreffenden Dienststelle ist.

(5) Je eine Ausfertigung des Ergebnisses des ersten Teiles verbleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Diese Ausfertigungen dürfen nicht weitergegeben werden.

(6) Je eine Ausfertigung des Ergebnisses des zweiten Teiles des Mitarbeitergespräches bleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Eine weitere Ausfertigung ist der personalführenden Stelle zuzuleiten und dem Personalakt beizufügen.

(7) Der nächsthöhere Vorgesetzte ist nachweislich zu verständigen, daß das Mitarbeitergespräch stattgefunden hat.

### **Teamarbeitsbesprechung**

**§ 45b.** (1) Jeweils nach Abschluß der einzelnen Mitarbeitergespräche ist mit allen Mitgliedern der Organisationseinheit eine Teamarbeitsbesprechung durchzuführen.

(2) Gegenstand dieser Besprechung sind notwendige oder zweckmäßige Maßnahmen zur Erhaltung oder zur Verbesserung der Leistung der Organisationseinheit, wie etwa die Qualität des Informationsflusses und der Koordination, oder Änderungen der internen Geschäftseinteilung oder benötigte Sachbehelfe usw.

(3) Die notwendigen oder zweckmäßigen Maßnahmen sind schriftlich festzuhalten. Soweit diese Maßnahmen nicht von den Mitgliedern selbst gesetzt werden können, sind sie schriftlich dem nächsthöheren Vorgesetzten zur weiteren Veranlassung bekanntzugeben.

Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte im Sinne des § 45a Abs. 1 ist (bei HSLP/VHSLP, die einem Institut zugeordnet sind) die Institutsleiterin oder der Institutsleiter.

Behelfe zum Thema Mitarbeitergespräch (ein Leitfaden samt Anhang, Gesprächsunterlagen und ein e-learning Modul) stehen über die Fabasoft Folio Cloud „Dienstrecht-Neu PH“ zur Verfügung.

#### 4.21. Freistellung für Forschungs- oder Lehrzwecke

Für HSLP/VHSLP der Verwendungsgruppe PH 1/Entlohnungsgruppe ph 1, die im Hinblick auf ihre Qualifikation in besonderer Weise für Aufgaben in der wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Forschung in Betracht kommen, wurde eine Möglichkeit der (gänzlichen) Freistellung für mit diesen Aufgaben in Zusammenhang stehende Forschungs- und Lehraufgaben geschaffen. Die Höchstdauer wird pro Anlassfall mit sechs Monaten (die nicht zwingend der Semestereinteilung folgen müssen) begrenzt.

In Anlehnung an § 160 Abs. 2 und 3 kann die Freistellung unter Beibehaltung oder Entfall der Bezüge vorgenommen werden (Bedachtnahme auf vermögenswerte Leistungen, die auf Grund einer während der Freistellung ausgeübten Tätigkeit oder im Zusammenhang mit der Freistellung zufließen); eine Anwendung beider Formen in zeitlicher Abfolge ist zulässig.

Eine Freistellung kommt nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der PH in Betracht. Es handelt sich nicht um einen periodischen Anspruch, sondern um ein Instrument, um auf spezifische Forschungs- oder Lehrprojekte, die in den Forschungsaufgaben der HSLP/VHSLP begründet sind, Bedacht nehmen zu können.

Die Gewährung der Freistellung obliegt dem BMBWF, bei einer Freistellung bis zum Höchstausmaß von einem Monat namens des BMBWF der Rektorin oder dem Rektor.

Während der Dauer einer solchen Freistellung ist eine Beauftragung mit Aufgaben der Lehre gemäß § 200d Abs. 2 Z 1 bzw. § 48g Abs. 2 Z 1 VBG nicht zulässig und kommt daher auch ein Anspruch auf Lehrvergütung nicht in Betracht. An freigestellte HSLP/VHSLP sind keine Lehraufträge zu erteilen.



#### 4.22. Dienstzeit

Aufgrund der Besonderheiten des Verwendungsbildes der HSLP/VHSLP sind die allgemeinen Bestimmungen über die Dienstzeit nur mit Ausnahmen anzuwenden und enthält § 200h bzw. § 48k VBG spezielle Anordnungen. Aus den Bestimmungen des Allgemeinen Teiles in Verbindung mit § 200l Abs. 1 Z 3 und 4 bzw. aus § 48n Abs. 2 Z 4 sowie aus § 200h bzw. § 48k VBG ergibt sich folgendes Dienstzeitrecht für HSLP/VHSLP:

**§ 48. (2)** Die regelmäßige Wochendienstzeit [...] beträgt 40 Stunden. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. ...

(2a) ... Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage<sup>\*)</sup> und Samstage dienstfrei zu halten.

##### **Dienstzeit**

**§ 200h/§ 48k VBG.** (1) Die Institutsleiterin oder der Institutsleiter hat im Auftrag der Rektorin oder des Rektors die Wochendienstzeit für die regelmäßig zu erfüllenden Aufgaben im Voraus einzuteilen und für ihre Einhaltung zu sorgen. Auf die Aufgaben des Institutes, die Notwendigkeiten der Beratung und Betreuung von Studierenden und der Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten der Pädagogischen Hochschule sowie die berechtigten Interessen der (Vertrags-) Hochschullehrperson ist dabei Bedacht zu nehmen.

(2) Die (Vertrags-) Hochschullehrperson hat die in der Einteilung nach Abs. 1 festgelegte Dienstzeit einzuhalten, wenn sie nicht vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

(3) Soweit die (Vertrags-) Hochschullehrperson keinem Institut zugeordnet ist, obliegen die Einteilung der Wochendienstzeit und die Sorge für ihre Einhaltung gemäß Abs. 1 der Rektorin oder dem Rektor.

<sup>\*)</sup> Gesetzliche Feiertage sind: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember; für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag (§ 1 Feiertagsruhegesetz 1957).

Während die von der Rektorin oder vom Rektor vorzunehmende Festlegung nach § 200e bzw. nach § 48h VBG die Pflichten der HSLP/VHSLP inhaltlich konkretisiert und den Einsatz in der Lehre umfangmäßig bestimmt, obliegt es der Institutsleitung, die Wochendienstzeit einzuteilen und für ihre Einhaltung zu sorgen. Bei der Einteilung ist sowohl auf die näher umschriebenen dienstlichen Interessen als auch auf die berechtigten Interessen der HSLP/VHSLP Bedacht zu nehmen. Durch die Festlegung auf der Ebene der Institute wird eine Berücksichtigung der unterschiedlichen Aufgaben und Schwerpunkte (und damit in Zusammenhang stehender zeitlicher Anforderung an den Dienstbetrieb (z.B. bezüglich der Studierenden) ermöglicht. Dabei führt das Abstellen (bloß) auf die regelmäßig zu erfüllenden Aufgaben zu angemessener Flexibilität bei geblockten Tätigkeiten, etwa im Rahmen der Betreuung von Schulentwicklungsprojekten oder der Abhaltung mehrtägiger dislozierter Lehrveranstaltungen.

Eine Überschreitung in einzelnen Wochen im Sinne des § 48 Abs. 2 zweiter Satz bietet keine Grundlage für eine gänzliche Freistellung in anderen Wochen (etwa in der lehrveranstaltungsfreien Zeit).

Eine automationsunterstützte Erfassung der tatsächlich erbrachten Dienstzeit ist nicht vorgesehen.

Werden LV in studienzeitrechtlich zulässiger Weise an Samstagen anberaumt, liegt ein zwingendes dienstliches Interesse vor, das einer Berechtigung der HSLP/VHSLP zum Fernbleiben entgegensteht. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass im Falle einer regelmäßigen Heranziehung an Samstagen bei der Einteilung der an den anderen Arbeitstagen regelmäßig zu erfüllenden Aufgaben durch die Institutsleitung entsprechend Bedacht zu nehmen ist. In diesem Fall ist durch die Institutsleitung gemeinsam mit dem/der betroffenen HSLP/VHSLP ein anderer Wochentag schriftlich als dienstfrei festzulegen.

Da Gleitzeitdienstpläne nicht vorgesehen sind, kommt ein Zeitausgleich nicht in Betracht. Die Anordnung von Überstunden (§ 49) ist ausgeschlossen, demgemäß auch ein Freizeitausgleich aus Überstunden. Bereitschaften und Journaldienste (§ 50) sind nicht vorgesehen (§ 200I Abs. 1 Z 4, § 48n Abs. 2 Z 4).

*Das Verwaltungspersonal unterliegt wie bisher dem herkömmlichen Dienstzeitrecht.*

#### 4.23. Verhinderung (durch Krankheit)

§ 51 und § 52 Abs. 2 enthält folgende (auch für HSLP anwendbare) Bestimmungen:

§ 51. (1) Der Beamte, der vom Dienst abwesend ist, ohne vom Dienst befreit oder enthoben zu sein, hat den Grund seiner Abwesenheit unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden und seine Abwesenheit zu rechtfertigen.

(2) Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er seinem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt.

Gemäß § 52 Abs. 2 hat sich der infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens vom Dienst abwesende Beamte auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung seines Gesundheitszustandes zu unterziehen.

Der (auf VHSLP anwendbare) § 7 VBG ordnet an:

§ 7. (1) Ist ein Vertragsbediensteter durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er dies ohne Verzug seinem Vorgesetzten anzuzeigen und auf dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen. Der Grund ist jedenfalls zu bescheinigen, wenn die Dienstverhinderung länger als drei Arbeitstage dauert.

(2) Ein wegen Krankheit vom Dienst abwesender Vertragsbediensteter ist verpflichtet, sich auf Anordnung seines Vorgesetzten der ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

(3) Kommt der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf seine Bezüge, es sei denn, er macht glaubhaft, daß der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

Die (durch Krankheit) verhinderte HSLP/VHSLP hat sich bei ihrem unmittelbaren Vorgesetzten (in der Regel also bei der Institutsleitung) zu melden. Der bzw. dem Vorgesetzten obliegt die Weiterleitung der Meldung an die Verwaltungsleitung, die für ein zeitnahes Einpflegen des Krankenstandes in PM-SAP Sorge zu tragen hat.

#### 4.24. Verwendungsbezeichnungen

Als Verwendungsbezeichnung ist in PH 2/ph 2 und PH 3/ph 3 „Professorin“ oder „Professor“ vorgesehen, in der höchsten Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe PH 1/ph 1 im Hinblick auf die als Zugangsvoraussetzung normierte wissenschaftliche Qualifikation und den Status der PH „Hochschulprofessorin“ bzw. „Hochschulprofessor“ (§ 200i Abs. 1 bzw. § 48I Abs. 1 VBG). Für die mit der Leitung eines Institutes betraute HSLP/VHSLP ist abweichend davon die Verwendungsbezeichnung „Institutsleiterin“ oder „Institutsleiter“ vorgesehen (§ 200i Abs. 2 bzw. § 48I Abs. 2 VBG).

VHSLP in der Funktion Assistenz führen die Verwendungsbezeichnung „Assistentin“ oder „Assistent“.

#### 4.25. Veröffentlichungen

Wirkt die HSLP/VHSLP bei wissenschaftlich-berufsfeldbezogener Forschung mit, sind Art und Umfang ihrer Mitarbeit in der Veröffentlichung zu bezeichnen (§ 200j Abs. 1, § 48m Abs. 1 VBG). Damit wird sichergestellt, dass auch vorbereitende Recherchen oder andere Formen der Mitwirkung entsprechend sichtbar gemacht werden.

Die HSLP/VHSLP hat das Recht, eigene wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Arbeiten selbstständig zu veröffentlichen. Soweit jedoch die Veröffentlichung unter Berufung auf ihre Zugehörigkeit zur PH erfolgen soll, ist hierfür die Zustimmung der Institutsleiterin oder des Institutsleiters (soweit die HSLP/VHSLP keinem Institut zugeordnet ist, die Zustimmung der Rektorin oder des Rektors) erforderlich (§ 200j Abs. 2, § 48m Abs. 2 VBG).

#### 4.26. Erholungsurlaub

Für HSLP/VHSLP gelten die allgemeinen urlaubsrechtlichen Bestimmungen für

Bundesbedienstete. Die wesentlichen Bestimmungen sind im Folgenden wiedergegeben, wobei die wörtlich zitierten Bestimmungen solche des (für VHSLP anzuwendenden) Urlaubsrechts der Vertragsbediensteten sind; die Zitate beziehen sich auf das VBG (korrespondierende Bestimmungen für Beamte/HSLP sind die §§ 64 bis 66, 68, 69, 71 und 72 BDG 1979):

#### **Anspruch auf Erholungsurlaub**

§ 27. Der Vertragsbedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

#### **Ausmaß des Erholungsurlaubs**

§ 27a. (1) In jedem Kalenderjahr gebührt ein Erholungsurlaub im Ausmaß von 200 Stunden. Das Urlaubsausmaß erhöht sich ab dem Kalenderjahr, in dem der 43. Geburtstag vor dem 1. Juli liegt, auf 240 Stunden. Liegt der 43. Geburtstag in diesem Kalenderjahr nach dem 30. Juni, erhöht sich das Urlaubsausmaß ab dem darauf folgenden Kalenderjahr.

(2) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so gebührt der volle Erholungsurlaub. Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsanspruchs Teile von Stunden, so sind sie auf ganze Stunden aufzurunden.

(3) Ist dem Dienstverhältnis ein Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Bund unmittelbar vorangegangen, ist bei der Anwendung des Abs. 2 so vorzugehen, als ob das Dienstverhältnis mit dem ersten Tag des früheren Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses begonnen hätte. Der im vorangegangenen Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis zum Bund verbrauchte Erholungsurlaub oder vergleichbare Freistellungsanspruch ist vom gesamten Urlaubsanspruch abzuziehen.

(4) [...]

(5) Der Verbrauch der Urlaubsstunden ist nur tageweise zulässig. [...]

Für bestimmte Personen erhöht sich das jährliche Urlaubsausmaß um 16 bis 40 Stunden (siehe § 27b).

§ 200l Abs. 7 und § 48n Abs. 7 enthalten Übergangsrecht bezüglich des Ausmaßes des Erholungsurlaubes: Es beträgt für HSLP/VHSLP, die vor dem 1. September 2013 in ein (nunmehr) der PH zugeordnetes Dienstverhältnis aufgenommen worden sind und seit diesem Zeitpunkt ununterbrochen in einem solchen Dienstverhältnis stehen, in jedem Kalenderjahr 240 Stunden; es gilt in diesem Fall also das höhere Ausmaß des Erholungsurlaubes unabhängig vom Lebensalter.

#### **Änderung des Urlaubsausmaßes**

§ 27c. (1) Das in den §§ 27a und 27b ausgedrückte Urlaubsausmaß ändert sich entsprechend, wenn die oder der Vertragsbedienstete

1. nicht vollbeschäftigt ist oder
2. eine Dienstfreistellung gemäß § 29g, § 29i in Verbindung mit § 17 Abs. 1 BDG 1979 oder § 29j Abs. 3 in Anspruch nimmt.

(2) Anlässlich jeder Verfügung einer Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne des Abs. 1 und des § 27a Abs. 4 ist das gemäß §§ 27a und 27b ausgedrückte Urlaubsausmaß für das jeweilige Kalenderjahr entsprechend dem über das gesamte Kalenderjahr gemessenen durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß neu zu berechnen. Nicht verfallene Ansprüche auf Erholungsurlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren bleiben davon unberührt.

(3) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten

1. eines Karenzurlaubs, einer Außerdienststellung gemäß § 29h, § 29i in Verbindung mit § 17 Abs. 3 und 4 BDG 1979 oder § 29i in Verbindung mit § 19 BDG 1979, einer Dienstfreistellung gemäß § 20a, § 29j Abs. 1 oder 2 oder § 29k,
2. einer Karenz nach dem MSchG oder nach dem VKG oder

3. einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieser Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht. In den Fällen der Z 1 tritt die Aliquotierung bereits ab dem Zeitpunkt der jeweiligen Verfügung und im Fall der Z 2 ab Antritt ein.

(4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes gemäß Abs. 1 bis 3 Teile von Stunden, so sind sie auf ganze Stunden aufzurunden.

#### **Verbrauch des Erholungsurlaubes**

§ 27e. (1) Über den Verbrauch des Erholungsurlaubes ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu treffen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Der Vertragsbedienstete hat Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

(2) In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses darf der Verbrauch des Erholungsurlaubes ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nicht übersteigen.

Zum Verbrauch enthalten § 200l Abs. 2 Z 4 und § 48n Abs. 2 Z 3 VBG ergänzende Bestimmungen dahingehend, dass die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes nicht der Terminisierung der LV-Stunden (§ 200e Abs. 2, § 48h Abs. 2 VBG) widersprechen darf, im Übrigen aber nicht an die Lehrveranstaltungszeit gebunden ist; der Verbrauch der Urlaubsstunden ist (ungeachtet der Bemessung des jährlichen Ausmaßes in Stunden) nur in ganzen Tagen zulässig, einem Urlaubstag entsprechen dabei acht Stunden. Dienstliche Interessen, die einer Urlaubsvereinbarung entgegenstehen, können z.B. auch in der termingebundenen Finalisierung eines Projekts gelegen sein.

Vorgesetzte haben darauf hinzuwirken, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen (§ 45 Abs. 1, § 5b Abs. 1 VBG).

#### **Erkrankung während des Erholungsurlaubes**

§ 27g. (1) Erkrankt ein Vertragsbediensteter während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat, so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie der Vertragsbedienstete während der Tage seiner Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

(2) Der Vertragsbedienstete hat der Dienststelle, mit der die Vereinbarung über den Erholungsurlaub getroffen wurde, nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Vertragsbediensteten zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Beim Wiederantritt des Dienstes hat der Vertragsbedienstete ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Vertragsbedienstete während eines Erholungsurlaubes im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgt und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Vertragsbedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

(3) [...]

(4) [...]

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 gelten auch für den Vertragsbediensteten, der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.

(6) Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für die notwendige Pflege eines Angehörigen gemäß § 29f Abs. 1 Z 1 und Abs. 4 während des Erholungsurlaubes mit der Maßgabe, dass die in Abs. 2 geregelte Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf des Angehörigen zu erfolgen hat.

### **Verfall des Erholungsurlaubes**

**§ 27h.** Der Anspruch auf Erholungsurlaub verfällt, wenn der Vertragsbedienstete den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch bis zu diesem Zeitpunkt aus dienstlichen Gründen, aufgrund einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall oder aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein. Hat die Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem MSchG oder der Vertragsbedienstete eine Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

Bei Dienstzuteilungen, deren Beendigung und die damit verbundene Rückkehr der/des Betreffenden in das Ferialregime absehbar sind, ist darauf zu achten, dass der Verbrauch des Erholungsurlaubes noch während der Dauer der Dienstzuteilung erfolgen kann.

Der Rektorin und dem Rektor kommen in der Eigenschaft Dienststellenleitung folgende Befugnisse zu: Einteilung (datumsmäßige Festlegung) des Erholungsurlaubes, aus dienstlichen Rücksichten gebotene Abänderungen der Urlaubseinteilung, Rückberufung vom Urlaub und die Feststellung, dass der Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist (§ 3 Abs. 1 Z 1 Dienstrechtsverfahrensverordnung 1981 [DVV 1981]).

Beantragung und Genehmigung von Erholungsurlaub haben im System PH-Online – Personal Self Service (PSS) zu erfolgen.

An Tagen, die nicht gemäß § 48 Abs. 2 (in Verbindung mit § 20 VBG) dienstfrei zu halten sind (siehe Punkt 4. 22), ist Dienst zu versehen, wenn nicht Erholungsurlaub verbraucht wird. Es gibt (abgesehen von den im nachstehenden Absatz geregelten Fällen) keine Arbeitstage, an denen die PH „geschlossen“ ist.

Der 24. Dezember und der 31. Dezember werden dienstfrei gegeben. Für Karfreitag wird der Dienstschluss mit 12.00 Uhr festgelegt.

#### 4.27. Sonderurlaub

Der HSLP/VHSLP kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass Sonderurlaub gewährt werden; für die Zeit des Sonderurlaubes behält die HSLP/VHSLP den Anspruch auf die vollen Bezüge; der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen (§ 74, § 29a VBG).

Der Rektorin und dem Rektor kommt in der Eigenschaft Dienststellenleitung die Entscheidung über Anträge auf Gewährung von Sonderurlauben bis zu drei Arbeitstagen zu (§ 3 Abs. 1 Z 2 lit. b DVV 1981). Dabei sind die zur Sicherung einer einheitlichen Vorgangsweise erlassenen Richtlinien für den Ressortbereich (Rundschreiben Nr. 22/2013) zu beachten. Die Erteilung solcher Sonderurlaube ist von der PH zeitnah in PM-SAP zu erfassen.

Die generelle Erteilung von Sonderurlauben etwa zur Verwirklichung von „Schließtagen“ der PH oder bestimmter Organisationseinheiten der PH ist nicht zulässig.

#### 4.28. Pflegefreistellung

Die allgemeinen Regelungen zur Pflegefreistellung (§ 76, § 29f VBG) sind auf HSLP/VHSLP (ohne die für Lehrkräfte vorgesehenen Maßgaben) anzuwenden. § 29f VBG lautet:

##### **Pflegefreistellung**

**§ 29f.** (1) Der Vertragsbedienstete hat - unbeschadet des § 29a - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt oder
3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der er in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

(2) Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit des Vertragsbediensteten nach § 48 Abs. 2 oder 6 BDG 1979 nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend, wenn der Bedienstete teilbeschäftigt ist.

(4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 29a - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Vertragsbedienstete

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

(5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichtet der Vertragsbedienstete jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

(6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß des Vertragsbediensteten während des Kalenderjahres, so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht. Bruchteile von Stunden sind hiebei auf volle Stunden aufzurunden.

(7) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.

(8) Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 27g Abs. 6 ist auf das Ausmaß nach den Abs. 3 und 4 anzurechnen.

(9) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Vertragsbedienstete oder jener Vertragsbediensteter Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 7, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

Eingetragene Partnerinnen und Partner sind nahe Angehörige im Sinne des Abs. 2 (§ 1b VBG).

Die Meldung der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung hat im System PH-Online-PSS zu erfolgen.

#### 4.29. Sabbatical

Gemäß § 200l Abs. 2 Z 5 bzw. § 48n Abs. 2 Z 5 ist § 78e bzw. § 20a VBG (Sabbatical) mit den Maßgaben und dem zeitlichen Anwendungsbereich, die für Lehrpersonen im Sinne des 7. Abschnittes des Besonderen Teiles des BDG 1979 bzw. für Vertragslehrpersonen im § 47a VBG (künftig §§ 42 und 91d VBG) vorgesehen sind, anzuwenden. Das bedeutet, dass die Rahmenzeit und die Freistellung volle Schuljahre zu umfassen haben; als Schuljahr gilt dabei jeweils der Zeitraum vom 1. September bis 31. August (§ 78e in Verbindung mit § 213b, § 47a VBG/§§ 42 und 91d VBG).

### Abschnitt 5: Besoldungsrecht der HSLP/VHSLP

#### 5.1. Allgemeines

In einem eigenen Abschnitt IVa des GehG bzw. in den §§ 48o bis 48q VBG wurden die besonderen besoldungsrechtlichen Bestimmungen für HSLP/VHSLP getroffen. Dabei wurde aufbauend auf bestehende Gehalts- bzw. Entgeltstrukturen (§§ 54a und 54b GehG, § 48o Abs. 1 VBG) eine Zulagen- und Vergütungsregelung vorgesehen, die dem neuen Verwendungsbild Rechnung trägt.

Auf das Gehalt der HSLP sind gemäß § 54a Abs. 1 GehG anzuwenden:

1. in PH 1 die Bestimmungen über das Gehalt der Verwendungsgruppe L PH,
2. in PH 2 die Bestimmungen über das Gehalt der Verwendungsgruppe L 1,
3. in PH 3 die Bestimmungen über das Gehalt der Verwendungsgruppe L 2a 2.

Auf das Monatsentgelt der VHSLP sind gemäß § 48o Abs. 1 VBG anzuwenden:

1. in ph 1 die Bestimmungen über das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe I ph,
2. in ph 2 die Bestimmungen über das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe I 1,
3. in ph 3 die Bestimmungen über das Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe I 2a 2.



VHSLP in der Funktion Assistenz gebührt ein Fixentgelt im Ausmaß von 80% des Monatsentgelts der Entlohnungsgruppe I 1, Entlohnungsstufe 1 (§ 48o Abs. 2 VBG); damit wird auf den Umstand Bedacht genommen, dass ein Teil der Dienstzeit dem Erwerb des Doktorates gewidmet ist.

## 5.2. Allgemeine Dienstzulage

Den HSLP/VHSLP gebührt – in Anlehnung an die im § 49a GehG für Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer getroffene Regelung – eine (ruhegenussfähige) Dienstzulage (§ 54c Abs. 1 GehG, § 48o Abs. 3 VBG), die eine qualitative und quantitative Abgeltung der mit dem erweiterten Aufgabenspektrum verbundenen Anforderungen darstellt. Sie beträgt in Abhängigkeit von der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe 491,5 € bzw. 273,0 € [ab 1. Jänner 2018]. Die Valorisierung des Betrages richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Anpassungen.

Anspruchsvoraussetzung ist lediglich die Schemazugehörigkeit; es kommt nicht darauf an, welchen Tätigkeitsaspekten des Verwendungsbildes einer HSLP/VHSLP die im Rahmen der Pflichtenfestlegung übertragenen Aufgaben zuzuordnen sind.

Durch das Gehalt bzw. das Monatsentgelt und die Dienstzulage sind alle Mehrleistungen der HSLP/VHSLP in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten (§ 54c Abs. 2 GehG, § 48o Abs. 4 VBG).

71,35% der Dienstzulage gelten als Abgeltung für zeitliche Mehrleistungen.

Im Falle der Herabsetzung der Wochendienstzeit oder der Teil(zeit)beschäftigung gebührt die Dienstzulage anteilig (§ 12e Abs. 1 GehG in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 140/2011, § 21 VBG).

VHSLP in der Funktion Assistenz gebührt keine Dienstzulage (§ 48o Abs. 2 und 3 VBG).

## 5.3. Dienstzulage für Institutsleitung

Für die Institutsleitung gebührt wie bisher eine (ruhegenussfähige) Dienstzulage (§ 54c Abs. 3, § 48o Abs. 5 VBG), die zur allgemeinen Dienstzulage hinzutritt. Sie beträgt 609,0 € [ab 1. Jänner 2018]. Die Valorisierung des Betrages richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Anpassungen.

#### 5.4. Differenzzulage

Die (ruhegenussfähige) Differenzzulage gemäß § 54c Abs. 4 GehG bzw. § 48o Abs. 6 VBG sichert jenen, die die Erfordernisse für PH 2/ph 2 erfüllen, unabhängig von der (Möglichkeit der) Überstellung in diese Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe das Besoldungsniveau PH 2/ph 2; auf die Art der Verwendung und das Ausmaß des Einsatzes in der Lehre wird dabei nicht abgestellt.

Die Bestimmungen ersetzen die bisher in § 59 Abs. 4 GehG vorgesehene Differenzzulage für jene Lehrkräfte der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe L 2a 2/l 2a 2, die in bestimmten Studienveranstaltungen Unterricht erteilen und die Erfordernisse für L 1/l 1 erfüllen.

Eine Differenzzulage gebührt nach Ablauf des 30. September 2017 nur jenen HSLP/VHSLP in PH 3/ph 3, die die Erfordernisse für PH 2/ph 2 gemäß Anlage 1 Z 22b BDG 1979 unmittelbar erfüllen; eine alternative Erfüllung in Anwendung des § 248a Abs. 2 BDG 1979 ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich. Dies gilt sowohl für das Stammpersonal als auch für Dienstzugeteilte.

Für Lehrkräfte der Verwendungsgruppe L 1/Entlohnungsgruppe I 1 an PH, die qualifizierte Aufgaben (in der Lehre) wahrnahmen und die Erfordernisse für L PH/l ph erfüllten, war eine Differenzzulagenregelung vorgesehen (§ 59 Abs. 3 GehG in der bis 30. September 2013 geltenden Fassung, ggf. in Verbindung mit § 41 Abs. 2 VBG). Da das neue Verwendungsbild neben der Lehre auch andere Schwerpunkte enthält und für die Besetzung einer Planstelle PH 1/ph 1 nunmehr in jedem Fall ein Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren vorgesehen ist, wäre eine entsprechende Fortschreibung nicht sachgerecht gewesen. Eine Differenzzulage für HSLP/VHSL in PH 2/ph 2, die die Erfordernisse für PH 1/ph 1 erfüllen, ist daher nicht vorgesehen. Auf den Kreis jener Lehrkräfte, die bisher eine Differenzzulage nach § 59 Abs. 3 GehG erhalten haben, wird jedoch im Übergangsrecht bezüglich der Lehrvergütung Bedacht genommen (siehe Abschnitt 5.6).

#### 5.5. Lehrvergütung

Den in höherem Ausmaß (mit mehr als 320 LV-Stunden, bei überwiegendem Einsatz in der Forschung gemäß § 200e Abs. 3 BDG 1979 bzw. § 48h Abs. 3 VBG mit mehr als 160 LV-Stunden) durch Aufgaben in der Lehre beanspruchten HSLP/VHSLP gebührt eine monatliche Vergütung (§ 54d Abs. 2 GehG, § 48p Abs. 2 VBG). Diese gebührt, eine entsprechende Festlegung von Dienstpflichten in der Lehre vorausgesetzt, zwölf Mal jährlich. Die Vergütung beträgt für jeweils 32 LV-Stunden, die den Grenzwert übersteigen, 44,1 €, in PH 1/ph 1 jedoch 88,2 € [ab 1. Jänner 2018]. Die Valorisierung der Beträge richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Anpassungen.

Der höhere Satz bildet den Einsatz in thematisch oder den sonstigen Anforderungen nach hervorgehobenen LV ab, der im Hinblick auf das höhere Qualifikationsniveau regelmäßig durch HSLP/VHSLP der Verwendungsgruppe PH 1/Entlohnungsgruppe ph 1 erfolgt.

Für HSLP/VHSLP mit der Funktion Institutsleitung (für die eine Übertragung von LV-Stunden nur im Rahmen des § 200f Abs. 2 bzw. des § 48i Abs. 2 VBG vorgesehen ist) ist der Grenzwert für die Vergütung der Lehrtätigkeit mit 64 LV-Stunden festgelegt (§ 54d Abs. 4 GehG, § 48p Abs. 4 VBG).

§ 54d Abs. 6 GehG und § 48p Abs. 6 VBG enthalten die erforderliche aliquote Anpassung des Grenzwertes für nicht Vollbeschäftigte.

Bezüglich der Behandlung des Vergütungsanspruches im Fall der Abwesenheit vom Dienst wird die Fortzahlungs- bzw. Ruhensregelung für pauschalisierte Nebengebühren aus § 15 Abs. 5 GehG übernommen. Der Entfall einzelner LV-Stunden, z.B. aufgrund gerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst (insbesondere wegen Krankheit), führt wegen des pauschalen Charakters der Vergütung nicht zur Einstellung oder Neubemessung der Vergütung; die Anordnung der Anwendung des § 15 Abs. 5 GehG bewirkt, dass die Vergütung erst ruht, wenn die Abwesenheit länger als einen Monat beträgt. Es macht dabei keinen Unterschied, ob die Abwesenheit zum Entfall von LV-Stunden führt oder nicht und ob es sich um LV-Stunden der Ausbildung oder der Fortbildung handelt.

Die Lehrvergütung ist keine anspruchsbegründende Nebengebühr im Sinne des § 59 Abs. 1 des Pensionsgesetzes 1965.

In bestimmten Fällen ist zum Zeitpunkt der Dienstpflichtenfestlegung das Zustandekommen einzelner LV nicht mit Sicherheit absehbar; als vergütungsrelevant ist daher vorerst nur jenes Stundenausmaß zu berücksichtigen, das der Summe der Stunden jener LV entspricht, deren Zustandekommen als gesichert gilt.

#### 5.6. Lehrvergütung - Übergangsrecht

§ 169b Abs. 1 GehG und § 92d Abs. 1 VBG enthalten eine die Lehrvergütung betreffende Übergangsbestimmung für jene HSLP/VHSLP, die als Lehrkräfte in der Zeit nach der Errichtung der PH (1. Oktober 2007) für mindestens ein Semester in einer Verwendung gestanden sind, die einen Anspruch auf Differenzzulage auf das Gehalt (Monatsentgelt) der Verwendungsgruppe L PH (Entlohnungsgruppe lp h) begründet hat (§ 59 Abs. 3 GehG, ggf. in Verbindung mit § 41 Abs. 2 VBG). Auf das Ausmaß dieses Anspruches kommt es dabei nicht an. Bei HSLP/VHSLP,

die diese Bedingung erfüllen, ist die Lehrvergütung (zeitlich unbegrenzt) nach dem höheren Satz zu bemessen.

§ 169b Abs. 2 GehG und § 92d Abs. 2 VBG enthalten – im Zusammenhang mit dem Entfall der Anwendbarkeit der Bestimmungen über die Vergütung von Mehrdienstleistungen gemäß § 61 GehG – eine Zuschlagsregelung für Lehrpersonen mit hohem Dienstalster und hohem Einsatz in der Lehre. Die Lehrvergütung erhöht sich (zeitlich unbegrenzt) um 25% ab der 481. LV-Stunde für HSLP/VHSLP mit folgender besoldungsrechtlicher Stellung zum 1. Oktober 2012:

|                   |  |
|-------------------|--|
| in L 1:           | mind. Gehaltsstufe 16 (§ 169b Abs. 2 GehG)   |
| in L 2, L 3:      | mind. Gehaltsstufe 15 (§ 169b Abs. 2 GehG)   |
| in I 1, I 2, I 3: | mind. Entlohnungsstufe 15 (§ 92d Abs. 2 VBG) |

Dieser ab der 481. LV-Stunde gebührende Zuschlag bezieht sich gegebenenfalls auch auf die gemäß § 169b Abs. 1 GehG und § 92d Abs. 1 VBG den höheren Lehrvergütungsbetrag beziehenden HSLP/VHSLP der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe PH 2/ph 2.

Zur Behandlung der lehrvergütungsrelevanten Daten in PH-Online sind bereits entsprechende Informationen an die PH ergangen; diese Informationen sind über den Zentralen Helpdesk ([helpdesk.ph-online.ac.at](http://helpdesk.ph-online.ac.at)) im Bereich FAQ abrufbar.

### 5.7. Leistungsprämien

Den HSLP/VHSLP können (auf der Grundlage einer an § 76 VBG angelehnten Regelung) jederzeit widerrufbare Leistungsprämien gezahlt werden, und zwar in engem zeitlichem Zusammenhang mit der Erbringung einer besonderen Leistung, unter Bedachtnahme auf die Leistungsbereitschaft und im Rahmen der für Leistungsprämien zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel (§ 54e Abs. 1 und 2 GehG, § 48q Abs. 1 und 2 VBG).

Die Prämie kann Leistungen in Lehre, Forschung oder Entwicklung ebenso anerkennen wie einen herausragenden Einsatz bei der Betreuung von Bachelorarbeiten oder der Abnahme von Prüfungen. Diese in den Gesetzesmaterialien enthaltene Aufzählung ist nicht abschließend; es kommen hervorragende Leistungen in allen Tätigkeitsfeldern der PH (soweit sie nicht der Teilrechtsfähigkeit zuzuordnen sind) in Betracht. Es hat bei der Vergabe stets der Leistungsgedanke im Vordergrund zu stehen.

Für die Leistungsprämien sind alljährlich 2,14% der Bezugs- bzw. Entgeltsumme bereitzustellen. Diese finanziellen Mittel sind auf die einzelnen PH entsprechend ihren Personalständen aufzuteilen und den Rektorinnen und Rektoren zur Vergabe von Leistungsprämien zur Verfügung zu stellen (§ 54e Abs. 3 GehG, § 48q Abs. 3 VBG). Bezüglich der HSLP/VHSLP an den privaten Studiengängen, Hochschullehrgängen und Lehrgängen kommt die Gewährung der

Prämie der Leitung der jeweiligen Einrichtung zu.

Hinsichtlich der Erstellung von Grundsätzen für die Gewährung von Leistungsprämien besteht ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung gemäß § 9 Abs. 1 lit. f B-PVG.

Der PH (außerhalb der Praxisschule) dienstzugehörigen Lehrkräften können Prämien gewährt werden (§ 64b GehG, § 48b Abs. 3 VBG), Mitverwendeten nicht.

Eine Leistungsprämie ist keine laufende Geldleistung, sondern eine finanzielle Zuwendung in Form einer Einmalzahlung, die in Würdigung besonderer Leistungen in einem bestimmten Zeitraum (Pflichtenfestlegungsperiode bzw. Studienjahr) gewährt wird. Die zur Auszahlung vorgesehenen Leistungsprämien sind in je einer Gesamtabrechnung pro Dienststelle mit stichwortartiger Bezeichnung der Leistungen und Gesamtsummen jeweils im Juli der Abt. III/2 des BMBWF vorzulegen.

Die Gewährung von Belohnungen an HSLP/VHSLP (und an der PH außerhalb der Praxisschule dienstzugehörige Lehrkräfte) ist ausgeschlossen (§ 54e Abs. 4 GehG, § 48q Abs. 4 VBG).

Aufgehoben werden die Erlässe

- BMUKK-685/0004-III/6/2008 vom 14. Jänner 2009 betreffend Regelung der Abgeltung für Studienkommission und
- BMUKK-616/0003-III/13a/2014 vom 20. Jänner 2014 betreffend Leistungsprämien/Vorgangsweise.

### 5.8. Prüfungsprämien

Die Bestimmungen über besondere Prüfungsprämien für Lehrerinnen und Lehrer an der PH in Anlage I Abschnitt VI des Prüfungstaxengesetzes – Schulen/Pädagogische Hochschulen, BGBl. Nr. 314/1976, sind gemäß dessen § 6 Abs. 13 mit Ablauf des 30. September 2013 außer Kraft getreten. Die Zuerkennung solcher Prüfungsprämien kommt für Zeiträume ab 1. Oktober 2013 allgemein und für HSLP/VHSLP im Besonderen nicht (mehr) in Betracht.

### 5.9. Prüfungstaxen

Werden HSLP/VHSLP als Prüferinnen und Prüfer im Sinne des § 52c Abs. 11 Hochschulgesetz 2005 oder als sonstige Mitglieder der Prüfungskommission im Sinne des § 52c Abs. 12 Hochschulgesetz 2005 herangezogen, gebührt für diese (nicht den Studienbetrieb an der PH betreffenden) Prüfungstätigkeiten gemäß § 52c Abs. 17 Hochschulgesetz 2005 eine

Abgeltung nach Maßgabe der gemäß dem Prüfungstaxengesetz, BGBl. Nr. 314/1976, für „sonstige Externistenprüfungen“ im höheren Schulwesen vorgesehenen Abgeltung.

#### 5.10. Zeitkonto

Die Bestimmungen über das Zeitkonto (§ 61 Abs. 13 bis 18 GehG) sind dienst- und besoldungsrechtlichen Sonderregelungen für Lehrerinnen und Lehrer. Sie sind auf HSLP/VHSLP nicht anzuwenden. § 169c GehG und § 92e VBG ordnen an, dass bis zum Ablauf des 31. August 2013 nicht durch Freistellung verbrauchte Wochen-Werteinheiten gemäß § 61 Abs. 18 GehG zu vergüten sind; die mit der Überleitung verbundene Zuordnung zu den Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen PH 1/ph 1, PH 2/ph 2 und PH 3/ph 3 (§ 248c, § 48d VBG) gilt als Überstellung im Sinne des § 61 Abs. 18 Z 3 GehG.

#### 5.11. Pensionsbeitrag

§ 116d Abs. 3 GehG enthält beitragsrechtliche Sonderregelungen für beamtete Lehrerinnen und Lehrer in Herabsetzungsfällen („Altersteilzeit“). Diese Regelungen sind auf HSLP (und VHSLP) nicht anzuwenden.

#### Abschnitt 6: Lehrpersonen an eingegliederten Praxisschulen

Bei den Lehrpersonen im Sinne des § 222 bzw. des § 48a VBG handelt es sich um die nach § 84 Abs. 3 oder § 85 Abs. 2 Hochschulgesetz 2005 zugewiesenen (beamteten oder vertraglichen) Praxisschullehrkräfte sowie um danach gemäß den einschlägigen Bestimmungen der Anlage 1 als Lehrer (Religionslehrer) an Praxisschulen in ein öffentlich-rechtliches oder vertragliches Dienstverhältnis zum Bund übernommene Lehrpersonen. Für diese Personengruppe bleibt es im Hinblick auf die im Wesentlichen „schulisch“ geprägten Verwendungsbedingungen bei der Anwendung der herkömmlichen lehrerdienstrechtlichen Bestimmungen (7. Abschnitt 1. bis 10. Unterabschnitt des Besonderen Teiles, Abschnitt II des VBG bzw. Abschnitt VIII 3. Unterabschnitt des VBG) einschließlich der Regelungen über die Lehrverpflichtung (BLVG). Die Ausschreibung von Planstellen für Praxisschullehrer erfolgt jedoch nach § 20 Abs. 1 und 2 Hochschulgesetz 2005, weshalb die Anwendung der §§ 203 bis 203l bzw. des § 37a Abs. 1 VBG (§ 90a Abs. 1 VBG) ausgeschlossen worden ist.

Soweit eine Praxisschullehrperson im Rahmen ihres Dienstverhältnisses an der PH außerhalb der Praxisschule verwendet werden soll, kann dies – wie bei anderen an Schulen in Verwendung stehenden Lehrpersonen – entsprechend den Regelungen für Mitverwendungen

(§ 224, § 48c VBG) erfolgen; die Zuweisung zur Mitverwendung obliegt in diesem Fall der Rektorin oder dem Rektor (§ 222 Abs. 2, § 48a Abs. 2 VBG).

Das Gesamtbeschäftigungsausmaß der Lehrperson an der eingegliederten Praxisschule darf (einschließlich einer allfälligen Mitverwendung an der PH außerhalb der Praxisschule) ohne Zustimmung des BMBWF 25 Werteinheiten nicht übersteigen.

Die Bestimmung über die Betrauung mit der Leitung einer eingliederten Praxisschule ist aus § 203n Abs. 3 inhaltlich unverändert übernommen worden und den Bedürfnissen der Praxis entsprechend um eine die Verwendungsbezeichnung („Direktorin“, „Direktor“) betreffende Regelung ergänzt worden (§ 222 Abs. 3, § 48a Abs. 3 VBG).

#### Abschnitt 7: Dienst- und besoldungsrechtliche Bestimmungen für der PH dienstzugehörige Lehrpersonen

Gemäß § 18 Abs. 1 Z 2 Hochschulgesetz 2005 gehört zum Lehrpersonal der PH auch vorübergehend zur Dienstleistung zugewiesenes Lehrpersonal. Unter einer Dienstzuteilung ist die vorübergehende Zuweisung zur Dienstleistung an eine andere Dienststelle (vorübergehende Betrauung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines Arbeitsplatzes dieser Dienststelle) zu verstehen (vgl. § 39, § 6a VBG). Diese Maßnahme bezieht sich (im Gegensatz zur Mitverwendung) immer auf den gesamten (dem Beschäftigungsausmaß entsprechenden) Umfang der dienstlichen Verwendung.

Die der PH dienstzugehörigen Lehrkräfte verbleiben zwar in ihren (für Lehrkräfte vorgesehenen) jeweiligen Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen, sind jedoch im Fall der Verwendung außerhalb der Praxisschule demselben Verwendungsbild und denselben Anforderungen unterworfen wie HSLP/VHSLP: Sie unterliegen gemäß § 223 Abs. 1 bzw. gemäß § 48b VBG – für die Dauer dieser Dienstzuteilung – den diesem Verwendungsbild entsprechenden Bestimmungen über die

- Dienstpflichten (§ 200d, § 48g VBG),
- deren Festlegung (§ 200e, § 48h VBG),
- die Freistellung für Forschungs- oder Lehrzwecke (§ 200g, § 48j VBG),
- die Dienstzeit (§ 200h, § 48k, siehe auch § 48n Abs. 2 Z 4 VBG),
- die Verwendungsbezeichnungen (§ 200i, § 48l VBG) und
- die wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung (§ 200j, § 48m VBG) sowie
- gegebenenfalls (vgl. § 16 Abs. 1a Hochschulgesetz 2005 in der Fassung der Novelle

BGBI. I Nr. 47/2010) der Bestimmung über die Institutsleitung (§ 200f, § 48i VBG).

Die Bestimmungen zum Mitarbeitergespräch, zur Amtsverschwiegenheit, zum Erholungsurlaub und zur Leistungsfeststellung (§ 200l Abs. 2 Z 2, 3, 4 und 6 bzw. § 48n Abs. 2 Z 1 bis 3 VBG) sowie die Übergangsbestimmungen bezüglich der Festlegung der Aufgaben in der Lehre (§ 200l Abs. 4 bis 6, § 48n Abs. 4 bis 6 VBG) finden auf die Dienstzugeteilten mit den gleichen Maßgaben Anwendung wie auf das Stammpersonal.

Das BLVG (und die im Rahmen der Nebenleistungsverordnung vorgenommenen Regelungen) sind auf im Sinne des § 223 bzw. des § 48b VBG Dienstzugeteilte nicht anzuwenden (§ 223 Abs. 2, § 48b Abs. 2 VBG).

Dem anzuwendenden Verwendungsbild bzw. den (erweiterten) Anforderungen entsprechend erfolgt die spezifische Abgeltung für die im Rahmen der (vorübergehenden) Verwendung an der PH zu erbringenden Leistungen (abgesehen von Gehalt und Dienstalterszulage bzw. vom Monatsentgelt) ausschließlich durch die neuen Instrumente Dienstzulage, Lehrvergütung und Leistungsprämie (§ 64b GehG, § 48b Abs. 3 VBG); eine Abgeltung von allfälligen Mehrleistungen nach § 61 GehG bzw. nach § 50 LDG 1984 kommt für diese Lehrkräfte nicht in Betracht.

Die Zugehörigkeit der Dienstzugeteilten zu ihrer Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe bleibt unberührt.

Die Zuweisung zur vorübergehenden Dienstleistung erfolgt auf Antrag des Rektorats (§ 18 Abs. 3 Hochschulgesetz 2005) durch die zuständige Dienstbehörde oder Personalstelle: für Bundeslehrkräfte an den den Landesschulräten unterstehenden Schulen ist das der Landesschulrat, und zwar auch dann wenn sich die Dienstzuteilung auf eine PH mit Sitz außerhalb des Amtsbereiches des Landesschulrates bezieht, für Bundeslehrkräfte an Zentrallehranstalten das BMBWF. Für Landeslehrkräfte erfolgt die Dienstzuteilung durch die zuständige Landeslehrer-Dienstbehörde bzw. -Personalstelle. Dienstzuteilungen von Lehrkräften des Entlohnungsschemas II L sind nicht vorzunehmen.

Anträge des Rektorates auf Dienstzuteilung von Lehrkräften zur Verwendung an der eingegliederten Praxisschule sind wegen der spezifischen Aufgaben dieser Schule nur bezüglich solcher Lehrkräfte zu stellen, die über eine Lehrpraxis von mindestens zwei Schuljahren verfügen.

Bevor der Antrag auf Zuweisung zur vorübergehenden Dienstleistung gestellt wird, ist die Bedeckbarkeit, also die Verfügbarkeit einer entsprechenden Planstelle, anhand der jeweiligen



Kontingente des Ressourcenplans/Personalplans zu überprüfen (siehe Punkt 4.3); eine Antragstellung darf nur erfolgen, wenn die Bedeckbarkeit gegeben ist.

Lehrkräfte mit herabgesetzter Lehrverpflichtung (Jahresnorm), die mit der gesamten verbleibenden Kapazität an der PH verwendet werden sollen, unterliegen den Regelungen für Dienstzuteilungen.

Der PH zur Verwendung außerhalb der Praxisschule dienstzugeteilte Lehrkräfte einerseits und der PH zur Verwendung an der eingliederten Praxisschule dienstzugeteilte Lehrkräfte andererseits unterliegen unterschiedlichen dienst- und besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen; die Dienstbehörde/Personalstelle spricht (auf der Grundlage des Antrages des Rektorates) ggf. die Dienstzuteilung für einen der beiden Wirkungsbereiche aus. An diese Festlegung ist die PH gebunden; eine gänzliche oder teilweise „Weiterzuteilung“ der Lehrkraft in den anderen Wirkungsbereich durch die PH ist ausgeschlossen.

Der PH dienstzugeteilte Lehrkräfte werden hinsichtlich der Personaladministration (einschließlich Bezugsauszahlung) in die Zuständigkeit des BMBWF übernommen.

Zur Vorgehensweise bei der Antragstellung betreffend Dienstzuteilung von Landeslehrkräften siehe die Erledigung des BMUKK vom 7. Oktober 2013, GZ BMUKK-1.600/0006-III/7/2013 sowie die Erledigung des BMBF vom 2. Juni 2015, GZ BMBF-621/0014-III/7/2015.

## Abschnitt 8: Dienst- und besoldungsrechtliche Bestimmungen für an der PH mitverwendete Lehrpersonen

### 8.1. Allgemeines

Unter einer Mitverwendung ist die vorübergehende Verwendung auch an einer anderen Schule oder auch an einer PH zu verstehen. Diese Maßnahme bezieht sich (im Gegensatz zur Dienstzuteilung) immer nur auf einen Teil des (durch das Beschäftigungsausmaß und allfällige Mehrdienstleistungen bestimmten) Umfangs der dienstlichen Verwendung.

Die Möglichkeit der Zuweisung einer Lehrkraft zur Mitverwendung an einer PH trägt dem Bedarf der Praxis nach Vorsorge für den Fall Rechnung, in dem eine Lehrkraft unter Aufrechterhaltung ihrer (allenfalls umfangmäßig eingeschränkten) Unterrichtserteilung an der Schule in begrenztem Umfang (im Rahmen ihres Dienstverhältnisses) bestimmte Aufgaben an der PH erfüllen soll. Eine solche Mitverwendung, die auch die Verbindung von Theorie und Praxis unterstützen kann, kommt sowohl für die Abhaltung von LV als auch für die Wahrnehmung

anderer der PH obliegenden Aufgaben in Betracht.

Die an der PH mitverwendeten Lehrkräfte verbleiben im Anwendungsbereich des Lehrerdienst- und Besoldungsrechtes (Lehrverpflichtung, Ferialregelung, § 61 GehG usw.). Der Umfang ihrer (aus dem Aufgabenspektrum einer HSLP/VHSLP gestalteten) Tätigkeit an der PH ist lehrverpflichtungsrechtlich abzubilden.

Ist eine Mitverwendung sowohl im Wirkungsbereich der PH außerhalb der eingegliederten Praxisschule als auch im Wirkungsbereich der der PH eingegliederten Praxisschule in Aussicht genommen, hat die zuständige Dienstbehörde/Personalstelle (auf der Grundlage entsprechender Anträge des Rektorates) in der Mitverwendungsverfügung den Umfang der Zuweisung an die beiden Wirkungsbereiche gesondert auszuweisen. An diese Zuweisung ist die PH auch inhaltlich gebunden; die „Weiterzuteilung“ einer Lehrkraft (Zuweisung eines Mitverwendungsanteiles an den jeweils anderen Wirkungsbereich) durch die PH ist ausgeschlossen.

Da eine Konstellation, in der HSLP/VHSLP (und der PH dienstzugeteilte Lehrkräfte) dem mit dem neuen Verwendungsbild verbundenen erweiterten Pflichten unterliegen, in hohem Ausmaß mitverwendete Lehrkräfte jedoch nicht, sachlich nicht vertretbar wäre, ist die Mitverwendung umfangmäßig mit dem Ausmaß einer halben Beschäftigung begrenzt; diese Begrenzung tritt mit 1. September 2015 in Kraft, um einen entsprechenden zeitlichen Rahmen für die erforderlichen Personal(entwicklungs)maßnahmen zu schaffen.

Mit ihrer Zustimmung dürfen Lehrkräfte im Rahmen der Mitverwendung auch für die Abhaltung von LV in Ferialzeiten bzw. lehrveranstaltungsfreien Zeiten herangezogen werden.

Die in § 59 Abs. 4 GehG (ggf. in Verbindung mit § 41 Abs. 2 VBG) vorgesehene Differenzzulage für jene Lehrkräfte in L 2a 2/I 2a 2, die in bestimmten Studienveranstaltungen Unterricht erteilen und die Erfordernisse für L 1/I 1 erfüllen, wurde inhaltlich angepasst und ihr Anwendungsbereich auf Mitverwendungen eingeschränkt, weil für das Stammpersonal und dienstzugeteilten Lehrkräfte eine eigenständige Regelung in § 54c Abs. 4 GehG und § 48o Abs. 6 VBG bzw. in § 64b und § 48b Abs. 3 VBG erfolgt.

Auch bei der Organisation von Mitverwendungen ist das im Ressourcenplan/ Personalplan dargestellte zulässige Höchstausmaß zu beachten; das betrifft sowohl das Kontingent bezüglich der Mitverwendung in der Lehre als auch das Kontingent bezüglich der Mitverwendung in anderen Aufgabenbereichen als der Lehre; auf die entsprechenden detaillierten Vorgaben im Arbeitsbehelf zum Ressourcenplan wird verwiesen.

## 8.2. Mitverwendung von Bundeslehrkräften:

Die Zuweisung zur Mitverwendung an einer PH ist jeweils für die Periode vom 1. September bis zum 31. August des Folgejahres zulässig, in begründeten Fällen auch für einen Teil dieser Periode (§ 224, § 48c VBG). Durch die Festlegung einer einheitlichen Periode für die Mitverwendung wird eine Vereinfachung erzielt sowie die Planung und die Diensterteilung an der Schule im Sinne eines möglichst kontinuierlichen Unterrichtsbetriebes erleichtert.

Die Zuweisung zur Mitverwendung darf ab 1. September 2015 höchstens im Ausmaß von zehn Werteinheiten (50% des Beschäftigungsausmaßes) erfolgen (§ 224 zweiter Satz, § 284 Abs. 80 zweiter Satz; § 48c zweiter Satz VBG, § 100 Abs. 62 Z 4 VBG).

Soweit die Mitverwendung in der Lehre erfolgt (§ 2 Abs. 12 BLVG), wird je 32 LV-Stunden an der PH eine WSt. der Lehrverpflichtungsgruppe I auf die Lehrverpflichtung angerechnet (dies gilt unabhängig von der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe der Lehrkraft); mit diesem Schlüssel wird der höheren Wertigkeit der Lehre an der PH und dem gegenüber dem Unterrichtsjahr kürzeren Studienjahr Rechnung getragen. Aus Anlass der Abhaltung und des Unterbleibens der Abhaltung von LV-Stunden an der PH ist § 61 Abs. 8 GehG (Vergütung für Einzelsupplierung) und § 61 Abs. 5 GehG (Einstellung der Vergütung für dauernde Mehrdienstleistungen) nicht anzuwenden. Diesbezügliche Meldungen an die Stammschule sind daher nicht erforderlich.

Soweit die Mitverwendung für andere Aufgaben als Lehre erfolgt (§ 2 Abs. 13 BLVG), sind im betreffenden Schuljahr je angerechneter Werteinheit (unabhängig von der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe der Lehrkraft) 80 Arbeitsstunden im Aufgabenbereich der PH zu erbringen. Aus nichtunterrichtlicher/nichtlehrender Tätigkeit allein kann auch in diesem Zusammenhang kein Anspruch auf Mehrdienstleistungsvergütung gemäß § 61 GehG entstehen; die Mitverwendung an der PH für andere Aufgaben als Lehre und Einrechnungen in die bzw. Minderungen der Lehrverpflichtung zusammen sind mit 20 WE gedeckelt.

### Beispiele:

- Einrechnung als Administrator 15,75 WE, kein Unterricht an der Schule, nichtlehrende Mitverwendung an der PH 5,00 WE: es gebührt keine MDL-Vergütung.
- Einrechnung als Administrator 15,75 WE, Unterricht an der Schule 2,10 WE, nichtlehrende Mitverwendung an der PH 5,00 WE: es gebührt eine MDL-Vergütung für 2,10 WE.
- Leiter einer eingegliederten achtklassigen Praxisschule (Befreiung von der Unterrichtserteilung), kein Unterricht an der Schule, nichtlehrende Mitverwendung an der PH 3,00 WE: es gebührt keine MDL-Vergütung.

Mitverwendungen von II L-Lehrkräften an der PH (außerhalb der Praxisschule) sind nicht vorzunehmen.

Mitverwendungen sind nicht als Nebenleistungen gemäß § 9 Abs. 3 BLVG zu behandeln.

Die Zuweisung zur Mitverwendung erfolgt auf Antrag des Rektorats (§ 18 Abs. 3 Hochschulgesetz 2005) durch die zuständige Dienstbehörde oder Personalstelle: für Bundeslehrkräfte an den Landesschulräten unterstehenden Schulen ist das der Landesschulrat (und zwar auch dann wenn sich die Mitverwendung auf eine PH mit Sitz außerhalb des Amtsbereiches des Landesschulrates bezieht), eine Befassung der Zentralstelle ist nicht erforderlich; für die Zuweisung von Bundeslehrkräften an Zentrale Lehranstalten ist das BMBWF zuständig.

Die Zuweisung einer Praxisschullehrkraft zur Mitverwendung an der PH außerhalb der Praxisschule erfolgt durch die Rektorin oder den Rektor (§ 222 Abs. 2, § 48a Abs. 2 VBG); zur Obergrenze bezüglich des Gesamtbeschäftigungsausmaßes siehe Abschnitt 6. Durch eine Mitverwendung kann das vertragliche Beschäftigungsausmaß nicht erhöht werden.

Die Erlässe vom 14. Juli 2008, BMUKK-482/0011-III/8/2008, und vom 10. Juni 2009, BMUKK-482/0134-III/8/2009 betreffend Vorgangsweise bei Mitverwendungen (§ 210 BDG) von Bundeslehrern/Bundesvertragslehrern an PH werden aufgehoben.

### 8.3. Mitverwendung von Landeslehrkräften:

Die Möglichkeit der Mitverwendung von Landeslehrkräften an PH, die auch die Verbindung von Theorie und Praxis unterstützen kann, ist beibehalten worden. Inhaltlich wurde sie entsprechend dem breiteren Aufgabenspektrum auf die Wahrnehmung sämtlicher der PH übertragenen Aufgaben erweitert: Gemäß § 22 Abs. 1 zweiter Satz Z 1 Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG 1984) darf für die Wahrnehmung von den PH gemäß Hochschulgesetz 2005 übertragenen Aufgaben, auch eine Mitverwendung erfolgen.

Die lehrverpflichtungsrechtlichen Folgen der Mitverwendung an der PH (außerhalb der Praxisschule) werden in einem neuen § 22 Abs. 4a LDG 1984 eigenständig geregelt, der Anwendungsbereich des Abs. 4 wurde auf die Verwendung im Praxisschulunterricht eingeschränkt.

Die Zuweisung zur Mitverwendung darf ab 1. September 2015 höchstens im Ausmaß von 50% der Vollbeschäftigung (§ 22 Abs. 4a erster Satz und § 123 Abs. 68 Z 2 LDG 1984) erfolgen.

Soweit die Mitverwendung für die Wahrnehmung von Aufgaben der Lehre verfügt wird, entsprechen 32 LV-Stunden, die an der PH im Zeitraum 1. September bis 31. August des Folgejahres zu erbringen sind, 5% der Vollbeschäftigung (§ 22 Abs. 4a zweiter Satz LDG 1984). Mit dieser pauschalen Anrechnung wird eine Differenzierung nach den verschiedenen Pflichtschularten und Lehrerverwendungen vermieden. Die Regelung geht in einer Durchschnittsbetrachtung von einem Vor- und Nachbereitungsaufwand für die Lehre aus, der etwa dem für Unterrichtsgegenstände der Lehrverpflichtungsgruppe I entspricht. Aus dem gegenüber dem Unterrichtsjahr kürzeren Studienjahr ergibt sich ein durchgerechneter Wert von ca. einer Werteinheit, der 5% der Vollbeschäftigung repräsentiert. Bruchteile von Einheiten von 32 LV-Stunden sind aliquot zu berücksichtigen.

Aus Anlass der Abhaltung von LV-Stunden an der PH sind § 50 Abs. 4 LDG 1984 und § 61 Abs. 8 GehG (Vergütung für Einzelsupplierung) nicht anzuwenden; aus Anlass des Unterbleibens der Abhaltung solcher LV-Stunden sind die Verminderungs- und Einstellungsbestimmungen des § 50 Abs. 9 LDG 1984 und des § 61 Abs. 5 GehG nicht anzuwenden. Diesbezügliche Meldungen an die Stammschule sind daher nicht erforderlich.

Soweit die Mitverwendung für andere Aufgaben als die Lehre erfolgt, sind je 5% des Beschäftigungsausmaßes 80 Arbeitsstunden im Aufgabenbereich der PH zu erbringen.

Die Anrechnungsbestimmungen gelten unabhängig von der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe der Lehrkraft.

Bezüglich der Lehrkräfte an allgemein bildenden Pflichtschulen ist zu beachten, dass wegen der Besonderheiten des Jahresnormmodells ein bestimmtes von der PH angestrebtes Mitverwendungsausmaß mit den die Personaleinsatzplanung betreffenden Interessen der Landeslehrer-Dienstbehörde kollidieren kann; im Sinne einer Kooperation und der Gewinnung der Zustimmung der Landeslehrer-Dienstbehörde empfiehlt sich daher eine bezüglich des exakten Ausmaßes flexible Vorgangsweise der PH. Die allfällige Mitverwendung von Landeslehrkräften in Schulleitungsfunktion wird im Hinblick auf deren besondere Aufgaben an der Schule nur in engen Grenzen möglich sein.

Hinsichtlich der weiterhin an der Pflichtschule bestehenden Verwendung sind die §§ 47 Abs. 3a und 50 Abs. 5 sinngemäß anzuwenden (Reduzierung der Jahresstundenwerte der APS-Lehrkraft wie bei entsprechender Herabsetzung der Jahresnorm).

Zur Vorgehensweise bei der Antragstellung betreffend Mitverwendung von Landeslehrkräften siehe die Erledigung des BMUKK vom 7. Oktober 2013, GZ BMUKK-1.600/0006-III/7/2013 sowie die Erledigung des BMBF vom 2. Juni 2015, GZ BMBF-621/0014-III/7/2015.

Abschnitt 9: Sonderbestimmungen für die Karenzierung bestimmter beamteter Landeslehrkräfte

Zu § 121d Abs. 5 LDG 1984 wird auf die Erledigung des BMUKK vom 11. März 2013, GZ BMUKK-722/0009-III/8a/2013, verwiesen.

Diese Durchführungsbestimmungen werden bei Bedarf ergänzt. Es wird gebeten, allfällige Rückfragen zu den in diesem Rundschreiben angesprochenen Themenbereichen an das BMBWF (Abt. III/2) zu richten.

Wien, 10. Jänner 2018  
Für den Bundesminister:  
Eberhard König

**Elektronisch gefertigt**

Aus dem Allgemeinen Teil der Erläuterungen zur Regierungsvorlage  
1626 der Beilagen, XXIV. GP)

Durch das Bundesgesetz über die Organisation der Pädagogischen Hochschulen und ihre Studien (Hochschulgesetz 2005), BGBl. I Nr. 30/2006, wurden die bis dahin dem Akademien-Studiengesetz 1999 unterliegenden Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte zusammengeführt und Pädagogische Hochschulen als neue Einrichtungen des tertiären Sektors errichtet. Die Pädagogischen Hochschulen haben primär wissenschaftlich fundierte berufsfeldbezogene Bildungsangebote in den Bereichen der Aus-, Fort- und Weiterbildung in pädagogischen Berufsfeldern zu erstellen, anzubieten und durchzuführen. Es sind jedenfalls Studiengänge für die Lehrämter an Volksschulen und an Hauptschulen zu führen (darüber hinaus gegebenenfalls auch für Sonderschulen und Polytechnische Schulen und im Bereich der Berufsbildung) sowie in umfassender Weise Fortbildungsangebote (mit besonderen hochschulzeitrechtlichen Rahmenbedingungen) zu erstellen. Die Lehre an Pädagogischen Hochschulen ist mit berufsfeldbezogener Forschung und Entwicklung zu verbinden. Die Pädagogischen Hochschulen haben untereinander und mit anderen Bildungs- und Forschungseinrichtungen, insbesondere mit in- und ausländischen Universitäten, zu kooperieren.

Vor dem Hintergrund dieses im Vergleich mit den Vorgängerinstitutionen geänderten und erweiterten Aufgabenprofils soll – nach der Konsolidierung der Organisation und der Überleitung des Personals – nunmehr unter Abkehr vom traditionellen, auf Unterrichtserteilung und Schulbetrieb ausgerichteten Dienstrecht eine dem Hochschulcharakter der Einrichtung Rechnung tragende inhaltliche Weiterentwicklung des Dienst- und Besoldungsrechts der Lehrkräfte (mit Ausnahme der an den Praxisschulen verwendeten Lehrkräfte) erfolgen.

1. Kern der Neuregelung im dienstrechtlichen Bereich ist die Schaffung eines mehrgliedrigen Verwendungsbildes für das Lehrpersonal an Pädagogischen Hochschulen (künftig: Hochschullehrpersonen), das alle von der Pädagogischen Hochschule wahrzunehmenden Aufgaben abdeckt. Auf der Basis dieses Verwendungsbildes sollen die Dienstpflichten nach Maßgabe der zu erfüllenden Aufgaben und der Qualifikation der Hochschullehrperson in einer Pflichtenfestlegung durch die Rektorin bzw. den Rektor konkretisiert werden. Dabei kommt der Festlegung von Aufgaben in der Lehre eine wichtige, jedoch – anders als im herkömmlichen Dienstrecht der Lehrkräfte – nicht die allein bestimmende Rolle zu.

2. Das Besoldungsrecht soll in der Weise vereinfacht werden, dass mit der Schaffung einer Dienstzulage und einer Lehrvergütung das bestehende komplexe Regelungsgefüge (beinhaltend ein System von Differenzzulagen und eine stark an den Dienstbetrieb an Schulen gebundene Regelung über Mehrdienstleistungen) abgelöst werden kann. Dem Anliegen der stärkeren Leistungsorientierung soll durch die Verankerung einer Prämienregelung in Anlehnung an § 76 VBG entsprochen werden.

3. Die neuen dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen für

Hochschullehrpersonen sind aus Gründen der Übersichtlichkeit in einem eigenen Abschnitt des Besonderen Teiles des BDG 1979 (6a. Abschnitt), in einem eigenen Abschnitt des GehG (Abschnitt IVa) und in einem eigenen Abschnitt des VBG (Abschnitt IIa) zusammengefasst.

4. Vorgesehen ist eine Gliederung der Hochschullehrpersonen in drei Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen, wobei der Zugang zur höchsten Gruppe (PH 1, ph 1) den Erwerb eines facheinschlägigen Doktorgrades und einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit voraussetzt und nur im Wege eines Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens erfolgen kann.

5. Im Interesse einer möglichst breiten Wirksamkeit der neuen Funktionalität und homogener Rahmenbedingungen für den Personaleinsatz sind die Regelungen so konzipiert, dass sie für bereits in Verwendung stehendes und neu zu bestellendes Lehrpersonal grundsätzlich in gleicher Weise gelten.

6. Weitere inhaltliche Änderungen betreffen einen umfangmäßig abgestuften Einsatz in der Lehre im Rahmen von Bandbreiten, verwendungsspezifische Dienstzeitbestimmungen, Sonderbestimmungen in Bezug auf die Forschungstätigkeit, die Einführung einer Funktion Assistenz und neue Rahmenbedingungen für die Mitverwendung von Lehrkräften.



Muster für eine Ausschreibung

Pädagogische Hochschule ...

A U S S C H R E I B U N G

Es gelangt voraussichtlich mit ... nachstehende Stelle für eine Vertragshochschullehrperson (Merkmale: Entlohnungsgr. ph 1/ph 2/ph 3, Beschäftigungsausmaß ...%, unbefristet/befristet auf ... bzw. bis .../vertretungsweise) zur Besetzung. Tätigkeitsprofil: [zB Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Bereich X, Mitarbeit am Forschungsprojekt Y, Mitarbeit an der Entwicklung von Bildungsangeboten im Bereich Z].

Besondere Erfordernisse: § 48e VBG iVm Z 22a/22b/22c der Anlage 1 BDG 1979 [ggf. *Ergänzungen bezüglich Vorbildung und Vorverwendung*]. Folgende besondere Kenntnisse und Fähigkeiten werden erwartet: ...

Auswahlverfahren: durch das Rektorat in Form von Bewerbungsgesprächen/strukturierten Interviews/eines Assessment Centers .... Es gelten die Allgemeinen Ausschreibungsbedingungen ([https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/lehr/ausschr/allg\\_bed\\_ph\\_19560.pdf?6accba](https://bildung.bmbwf.gv.at/schulen/lehr/ausschr/allg_bed_ph_19560.pdf?6accba)). Die Bewerbungen sind bis spätestens ... [nach *Erscheinen der Ausschreibung in der Wiener Zeitung*] beim Rektorat einzubringen.

Das Monatsentgelt liegt (bei Vollbeschäftigung) zwischen mind. EUR 2.291,3 und mind. EUR 2.676,6; zusätzlich gebührt eine Dienstzulage. Das Monatsentgelt erhöht sich ggf. auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten.

Checkliste  
Neuaufnahme als Vertragshochschullehrperson

Antrag auf Neuaufnahme als Vertragshochschullehrperson für  
Herrn/Frau .....

Folgende Unterlagen sind mit dem Bestellaungsantrag vorzulegen:

- o Bestellaungsantrag und Formular 2
- o Nachweise der Erfüllung der für die jeweilige Entlohnungsgruppe vorgeschriebenen Erfordernisse:

**o Entlohnungsgruppe ph 1 – Z 22a der Anlage 1 zum BDG 1979:**

- o **Abs. 1:** Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung und eine an einer österreichischen Universität erworbene oder gleichwertige ausländische Lehrbefugnis (venia docendi).
- o Begründung für die Aufnahme in die Entlohnungsgruppe ph 1

oder

- o **Abs. 2:**
  - a) Erwerb eines facheinschlägigen Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 bzw. § 66 Abs. 1 UniStG
  - b) eine mindestens vierjährige Verwendung als Hochschullehrperson und Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben gemäß § 200d, wobei auf diese Verwendung eine einschlägige Verwendung als Universitätslehrer anzurechnen ist
  - c) einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit; diese ist durch Publikationen (mind. 3) in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften oder durch gemäß einem Gutachten eines Wissenschaftlichen Beirates gleichzuhaltende Publikationen nachzuweisen
- o Gutachten des wissenschaftlichen Beirates zu den Publikationen, oder eine Bestätigung durch die Rektorin/den Rektor, dass es sich um Veröffentlichungen in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften (Feststellung z.B. durch peer review) handelt
- o Begründung für die Aufnahme in die Entlohnungsgruppe ph 1

**O Entlohnungsgruppe ph 2 – Z 22b der Anlage 1 zum BDG 1979:**

- o **Abs. 1:**
  - a) Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitätsausbildung durch den Erwerb eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 bzw. § 66 Abs. 1

UniStG oder ein akademischer Grad gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz aufgrund des Abschlusses eines der Verwendung entsprechenden Fachhochschul-Masterstudienganges oder Fachhochschul-Diplomstudienganges

- b) eine mindestens vierjährige verwendungseinschlägige Lehr- oder Berufspraxis und
- c) durch (mind. 2) Publikationen in Fachmedien nachzuweisende einschlägige (fach)wissenschaftliche bzw. (fach)didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit.

- o Gutachten der Rektorin/des Rektors zu den vorgelegten Publikationen

oder

- o **Abs. 2:**

- a) Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung durch den Erwerb eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002, eines akademischen Grades Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 oder eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz,
- b) der erfolgreiche Abschluss eines Universitäts- oder Hochschullehrganges im Bereich Hochschuldidaktik im Umfang von mindestens 60 ECTS,
- c) eine mindestens vierjährige verwendungseinschlägige Lehr- oder Berufspraxis und
- d) durch (mind. 2) Publikationen in Fachmedien nachzuweisende einschlägige (fach)wissenschaftliche bzw. (fach)didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit.

- o Gutachten der Rektorin/des Rektors zu den vorgelegten Publikationen

#### o Entlohnungsgruppe ph 3 – Z 22c der Anlage 1 zum BDG 1979:

- o **Abs. 1:** Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung durch den Erwerb eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002, eines akademischen Grades Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 oder eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz.

oder

- o **Abs. 2:** Ein der Verwendung entsprechendes Diplom gemäß AStG an einer Pädagogischen, Religionspädagogischen oder Berufspädagogischen Akademie.

- o Bestätigung über die Verfügbarkeit einer entsprechenden Planstelle laut Ressourcenplan
- o Ausschreibungstext
- o begründeter Besetzungsvorschlag
- o Rektoratsbeschluss betreffend Aufnahmeantrag
- o Stellungnahme zur Einschlägigkeit der Vorbildung und der Vorverwendung

- o Bekanntgabe der übertragenen Aufgaben gemäß § 48g VBG (§ 200d BDG 1979) und des geplanten Beschäftigungsausmaßes in Prozent
- o Bewerbung
- o Lebenslauf
- o Staatsbürgerschaftsnachweis
- o Geburtsurkunde
- o Strafregisterbescheinigung
- o aktueller Meldezettel
- o aktueller Sozialversicherungs-Datenauszug
- o Vorrückungsstichtagsformular
- o bei Kindern: Geburtsurkunde der Kinder
- o Info über allf. Kinderzulage mit Bestätigung
- o bei Ehepartnern: Heiratsurkunde
- o Antrag auf bargeldlose Gehaltszahlung: Original
- o Reifeprüfungszeugnis
- o Info über allf. Nebentätigkeit/Nebenbeschäftigung
- o Sonstiges: .....

Infoblatt zur  
Entlohnung als Vertragshochschullehrperson

Die Entlohnung der Vertragshochschullehrpersonen ist gesetzlich geregelt. Sie besteht im Wesentlichen aus dem Monatsentgelt und einer Dienstzulage.

Das Monatsentgelt ist abhängig von der Entlohnungsgruppe (ph 1, ph 2 oder ph 3) und der Entlohnungsstufe. Es gebührt 14 Mal jährlich. Für jede der drei Entlohnungsgruppen besteht eine Tabelle mit 18 Entlohnungsstufen; die Beträge mögen den jeweils gültigen Tabellen entnommen werden (§ 48o Abs. 1 iVm § 90e Abs. 1 VBG).

Die zu Beginn des Dienstverhältnisses gebührende Entlohnungsstufe hängt von den Vordienstzeiten (Ermittlung des Besoldungsdienstalters, § 26 VBG), den Bestimmungen über Überstellung und Vorbildungsausgleich (§ 15 VBG) und den Bestimmungen über die Vorrückung (§ 19 VBG) ab. Diese (für den Bundesdienst allgemein geltenden) Bestimmungen sind komplex; es kann aber (für den Fall der Neuanstellung) eine Orientierung wie folgt gegeben werden:

Als Vordienstzeiten auf das Besoldungsdienstalter anzurechnen sind insbesondere Zeiten:

- in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder zu einem Gemeindeverband eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums, der Türkischen Republik oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft;
- in einem Dienstverhältnis zu einer Einrichtung der Europäischen Union oder zu einer zwischenstaatlichen Einrichtung, der Österreich angehört;
- der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes und des Zivildienstes bis zum Ausmaß von sechs Monaten.

Darüber hinaus sind Zeiten der Ausübung einer einschlägigen Berufstätigkeit oder eines einschlägigen Verwaltungspraktikums bis zum Ausmaß von insgesamt zehn Jahren als Vordienstzeiten anrechenbar.

Nach der bei Dienstantritt vorzunehmenden Belehrung über die Bestimmungen zur Anrechnung von Vordienstzeiten hat die Vertragshochschullehrperson alle vor

Beginn des Dienstverhältnisses zurückgelegten Vordienstzeiten mitzuteilen. Teilt die oder der Vertragsbedienstete eine Vordienstzeit nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Tag der Belehrung mit, ist ein späterer Antrag auf Anrechnung dieser Vordienstzeit unzulässig. Der Nachweis über eine Vordienstzeit ist spätestens bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Tag der Belehrung zu erbringen. Wird der Nachweis nicht fristgerecht erbracht, ist die Vordienstzeit nicht anrechenbar.

Zum Monatsentgelt kommt eine (ebenfalls vierzehnmal jährlich gebührende) Dienstzulage hinzu. Die Höhe beträgt zum 1.1.2018 in der Entlohnungsgruppe ph 1 491,5 €, sonst 273,0 €

**RS Nr. 10/2018, GZ BMBWF-616/0006-III/2/2018**

**Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen**

**Im Vergleich zur Stammfassung bewirkte Änderungen**

Die Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen (Stammfassung), GZ BMBWF-722/0032-III/8/2014, werden mit dem Rundschreiben Nr. 10/2018 zur GZ BMBWF-616/0006-III/2/2018 aktualisiert, welches die Stammfassung außer Kraft setzt.

Nachfolgende Punkte haben eine Änderung erfahren:

|   |
|---|
| <b>4.3. Ausschreibung von Planstellen – Bedeckbarkeit/Verfügbarkeit</b>   |
| Ergänzt wird, dass im Zweifel über die Verfügbarkeit einer Planstelle vorab das Einvernehmen mit der Abt. III/2 herzustellen ist.   |
| <b>4.4. Ausschreibung von Planstellen für HSLP/VHSLP</b>  |
| Detaillierte Ausführungen über die geforderten besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten etc. können auch auf der Website der ausschreibenden Pädagogischen Hochschule veröffentlicht werden; diesfalls ist im Ausschreibungstext in der Wiener Zeitung ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.   |
| <b>4.6. Bestellsanträge</b>   |
| Hier wird die Ergänzung vorgenommen, dass der Besetzungsantrag alle erforderlichen Unterlagen enthalten muss.   |
| <b>4.7. Ernennungserfordernisse für HSLP; Anstellungserfordernisse für VHSLP</b>  |
| Berufliche Perspektiven sollen nicht nur InteressentInnen aus dem Universitätsbereich, sondern darüber hinaus auch aus dem gesamten hochschulischen Bereich eröffnet werden.  |
| <b>4.7.1. Besondere Erfordernisse für PH 1/ph 1</b>   |
| Die einschlägige wissenschaftliche Tätigkeit ist durch mindestens drei Publikationen in international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften nachzuweisen. Bisher war den Durchführungsbestimmungen zu entnehmen, dass der Wissenschaftliche Beirat zur Frage der Erfüllung dieses Erfordernisses ein Gutachten erstellte. Nunmehr wird geregelt, |

dass für international anerkannte wissenschaftliche Fachzeitschriften solche Zeitschriften in Betracht kommen, die eine vorhergehende Qualitätsprüfung vorsehen, was von der Rektorin/vom Rektor festzustellen ist. Publikationen in anderen Medien können den international anerkannten wissenschaftlichen Fachzeitschriften gleichgehalten werden. Dafür ist jedoch ein Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats erforderlich.

#### **4.7.2. Besondere Erfordernisse für PH 2/ph 2**

Hier wird ergänzt, dass die fachlichen Publikationen von der Rektorin/vom Rektor überprüft werden. Außerdem wird hinzugefügt, dass Tätigkeiten als Lehrbeauftragte, LektorInnen oder ProjektmitarbeiterInnen als Lehrpraxis dann in vollem Umfang zählen, wenn sie im Ausmaß von insgesamt zumindest 16 Semesterwochenstunden erbracht wurden.

#### **4.10. Verwendung der HSLP/VHSLP**

Beim Punkt, der die Unzulässigkeit einer Mitverwendung einer HSLP/VHSLP an einer Schule regelt, wurde der Verweis auf Abschnitt 4.14.3. gestrichen.

#### **4.14.2. Bandbreite**

Hier erfolgt die Klarstellung, dass die Bandbreite der Lehre

- für PH 1/ph 1 nunmehr 5,33 bis 16 Wochenstunden und
- für PH 2/ph 2 sowie für PH 3/ph 3 10,67 bis 16 Wochenstunden

beträgt (Anpassung an das von 32 Wochen auf 30 Wochen verkürzte Studienjahr).

Bei der Regelung, dass HSLP/VHSLP in PH 2/ph 2, wenn sie überwiegend Aufgaben der Forschung (gemäß § 200e Abs. 3 BDG 1979 bzw. § 48h Abs. 3 VBG) wahrzunehmen haben, die Untergrenze der Bandbreite (320 LV-Stunden) um bis zu 160 LV-Stunden unterschritten werden darf, sind dienstzugeteilte Lehrpersonen der Verwendungsgruppe L 2a 2/Entlohnungsgruppe I 2a 2, die die Ernennungserfordernisse der Verwendungsgruppe PH 2/Entlohnungsgruppe ph 2 erfüllen, nunmehr inkludiert.

In der Tabelle mit der Übersicht über die Bandbreiten wurden die Werte angepasst (Anpassung an das von 32 Wochen auf 30 Wochen verkürzte Studienjahr).

Die Ausführungen zum bisherigen § 200l Abs. 4 und 5 BDG 1979 bzw. § 48n Abs. 4 und 5 VBG wurden durch Erläuterungen zu den Änderungen durch das Bildungsreformgesetz 2017 ersetzt.

#### **4.14.3. Mitwirkung am Unterricht in der Praxisschule**

Hier wurden die Ausführungen zur ausgelaufenen Übergangsbestimmung des § 200l Abs. 6 BDG 1979 bzw. § 48n Abs. 6 VBG gestrichen.

#### **4.14.8. Lehraufträge**

Eine Vorabgenehmigung von Lehraufträgen durch das BMBWF ist nicht mehr erforderlich.

#### **4.16. Dienstpflichten der HSLP/VHSLP – Aspekt Studierendenberatung/-betreuung**

Bei der demonstrativen Beschreibung von Aufgaben gem. § 200d Abs. 2 Z 3 BDG 1979 bzw. § 48g Abs. 2 Z 3 VBG werden nunmehr Masterarbeiten angeführt.



#### **4.19. Institutsleitung**

InstitutsleiterInnen können mit ihrer Zustimmung bis zu einem Gesamtausmaß von 6,4 Wochenstunden zur Lehre herangezogen werden (Anpassung an das von 32 Wochen auf 30 Wochen verkürzte Studienjahr).

#### **4.22 Dienstzeit**

Im Falle einer regelmäßigen Heranziehung an Samstagen (Anberaumung von LV in studienzeitrechtlich zulässiger Weise) ist durch die Institutsleitung gemeinsam mit dem/der betroffenen HSLP/VHSLP ein anderer Wochentag schriftlich als dienstfrei festzulegen.

#### **4.26. Erholungsurlaub**

Die Erläuterungen zur Übergangsbestimmung betreffend den Erholungsurlaub im Kalenderjahr 2013 wurden gestrichen.

#### **4.27. Sonderurlaub**

Die Erteilung von Sonderurlauben bis zu drei Arbeitstagen durch die Rektorin/den Rektor ist nunmehr ohne vorherige Meldung an das BMBWF von der PH in PM-SAP zu erfassen.

#### **5.2. Allgemeine Dienstzulage**

Die Höhe der Dienstzulagen wurde aktualisiert.

#### **5.3. Dienstzulage für Institutsleitung**

Die Höhe der Dienstzulagen wurde aktualisiert.

#### **5.5. Lehrvergütung**

Die Höhe der Lehrvergütung wurde aktualisiert.

Die Erläuterungen zur ausgelaufenen Übergangbestimmung, HSLP/VHSLP in PH 2/ph 2 und PH 3/ph 3 für höchstens vier Wochenstunden im Regelunterricht an der eingegliederten Praxisschule verwenden zu dürfen, wurde gestrichen.