

## **Auszug aus dem Entwurf der adaptierten Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen**

### **Inhalt**

Auszug aus dem Entwurf der adaptierten Durchführungsbestimmungen zum Dienst- und Besoldungsrecht der Hochschullehrpersonen und Vertragshochschullehrpersonen .....	1
4 Dienstrecht der (V)HSLP .....	3
4.3 Ausschreibung von Planstellen – Bedeckbarkeit/Verfügbarkeit .....	3
4.4 Ausschreibungsverfahren von Planstellen für (V)HSLP .....	3
4.4.1 Erforderlichkeit der Ausschreibung einer Planstelle.....	3
4.4.2 Gesetzlich erforderlicher Mindestinhalt der Ausschreibung .....	5
4.4.3 Mindestinhalt der Ausschreibung - Anwendung „Jobbörse/Recruiting“ .....	5
4.4.4 Dienstrechtliche Umsetzung der Auswahlentscheidung .....	12
4.5 Besetzungsanträge von (V)HSLP .....	13
4.6 Anstellungserfordernisse für (V)HSLP .....	14
4.6.1 Besondere Erfordernisse für PH 1/ph 1 .....	15
4.6.2 Besondere Erfordernisse für PH 2/ph 2 .....	18
4.6.3 Besondere Erfordernisse für PH 3/ph 3 .....	19
4.7 Vorbildung und Vorverwendung.....	20
4.8 Berufs- und Lehrpraxis.....	20
4.9 Diplomanerkennung.....	21
4.10 Dienstverträge - Assistenz .....	21
9 Exkurs: Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren von Planstellen für Lehrkräfte an eingegliederten Praxisschulen .....	22
9.1 Ausschreibung von Planstellen – Bedeckbarkeit/Verfügbarkeit .....	22
9.2 Ausschreibungsverfahren .....	23

9.3	Erforderlichkeit der Ausschreibung.....	25
9.4	Mindestinhalte der Ausschreibung .....	26
9.4.1	Gesetzlich erforderliche Mindestinhalte .....	26
9.4.2	Mindestinhalt der Ausschreibung - Anwendung „Jobbörse/Recruiting“ .....	27
9.5	Bewerbungs- und Auswahlverfahren .....	31

## **4 Dienstrecht der (V)HSLP**

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

Eine Ausschreibung darf nur erfolgen, wenn die Bedeckbarkeit gegeben ist, also eine entsprechende Planstelle verfügbar ist. Grundlage sind die im Rahmen der Jahresgespräche festgelegten Kontingente des Ressourcenplans/des Personalplans.

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.

Die Ausschreibungen sind im Zuge des am Beginn jedes Jahres stattfindenden Jahresgespräches mit dem BMBWF abzustimmen, von Ausschreibungen ohne Abstimmung ist abzusehen.

### **4.4 Ausschreibungsverfahren von Planstellen für (V)HSLP**

Planstellen für (V)HSLP sind gemäß § 20 Hochschulgesetz 2005 (HG) durch das Rektorat (§ 15 Abs. 3 Z 4 und § 18 Abs. 2 HG) auf der beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport eingerichteten Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ auszuschreiben. Die Ausschreibung kann zusätzlich auf andere geeignete Weise erfolgen (z.B. auf der Website der Pädagogischen Hochschule).

Es wird den Pädagogischen Hochschulen dringend empfohlen, auf der eigenen Website den Link zur Ausschreibung auf der Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ zu veröffentlichen. Diese Verlinkung ermöglicht es Interessentinnen und Interessenten, den Bewerbungstext einzusehen und die Bewerbung zu starten. Dadurch ist auch ein einheitliches Auftreten der Pädagogischen Hochschulen im Recruiting-Prozess gegeben.

Der Einstieg für die Sachbearbeiter/innen für die Konzipierung und Bearbeitung des Ausschreibungstextes und für die Veröffentlichung auf der Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ erfolgt in der Anwendung „Jobbörse/Recruiting“ der Republik Österreich über das BRZ Portal Austria (Serviceportal Bund).

#### **4.4.1 Erforderlichkeit der Ausschreibung einer Planstelle**

Planstellen sind jedenfalls auszuschreiben.

## **Keiner Ausschreibung bedarf es, wenn die Planstelle**

1. im Wege einer Dienstzuteilung von konkret angeforderten Lehrpersonen besetzt werden soll;
2. im Wege der Verlängerung einer bisherigen Dienstzuteilung besetzt werden soll;
3. mit einer bislang dienstzugeteilten Landeslehrperson als VHSLP der Entlohnungsgruppe ph 2 oder ph 3 weiterhin durch Begründung eines vertraglichen Dienstverhältnisses besetzt werden soll, wenn
  - die Lehrperson die Anstellungserfordernisse erfüllt und
  - ihre Dienstzuteilung seinerzeit nach Durchführung eines gleichartigen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens<sup>1</sup> erfolgt ist und
  - zusätzlich ein im Wesentlichen gleichbleibendes Tätigkeitsprofil gegeben ist;
4. mit einer bislang dienstzugeteilten Bundeslehrperson als (V)HSLP der Entlohnungsgruppe ph 2 oder ph 3/Verwendungsgruppe PH 2 oder PH 3 weiterhin durch Versetzung besetzt werden soll, wenn
  - die Lehrperson die Anstellungserfordernisse erfüllt und
  - ihre Dienstzuteilung seinerzeit nach Durchführung eines gleichartigen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens erfolgt ist und
  - zusätzlich ein im Wesentlichen gleichbleibendes Tätigkeitsprofil gegeben ist;
5. mit einer Vertragshochschullehrperson besetzt werden soll, die die Anstellungserfordernisse erfüllt, und diese die bisherige Verwendung auf Grund eines gleichartigen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens erlangt hat (§ 18 Abs. 2a HG).
  - a) Darunter zu verstehen ist eine Planstelle, die mit einer mit Dienstvertrag befristet bestellten Vertragshochschullehrperson besetzt ist und eine Wiederbesetzung vorgesehen ist. Voraussetzung ist zusätzlich ein im Wesentlichen gleichbleibendes Tätigkeitsprofil.
  - b) Darunter zu verstehen ist eine Planstelle, die mit einer bisher mit Sondervertrag befristet bestellten Vertragshochschullehrperson, wenn sie die Anstellungserfordernisse mittlerweile erfüllt, besetzt ist und eine Wiederbesetzung vorgesehen ist. Voraussetzung ist zusätzlich ein im Wesentlichen gleichbleibendes Tätigkeitsprofil.

---

<sup>1</sup> Ein gleichartiges Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren wurde durchlaufen, wenn die Planstelle durch das Rektorat ausgeschrieben wurde, danach ein Auswahlverfahren durchgeführt wurde, die Ergebnisse bewertet und dem zuständigen Regierungsmitglied ein begründeter Besetzungsantrag vorgelegt wurde.

- c) Auch darunter zu verstehen ist eine Planstelle, die mit einer (V)HSLP einer anderen Pädagogischen Hochschule, die die Anstellungserfordernisse erfüllt, im Wege der Versetzung besetzt werden soll. Voraussetzung ist zusätzlich ein im Wesentlichen gleichbleibendes Tätigkeitsprofil.

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 Pädagogischen Hochschule, in dem die Ausschreibungslinks publiziert werden).

In allen anderen Fällen ist die Planstelle jedenfalls auszuschriften.

#### **4.4.2 Gesetzlich erforderlicher Mindestinhalt der Ausschreibung**

Gemäß § 20 Abs. 2 HG 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.

#### **4.4.3 Mindestinhalt der Ausschreibung - Anwendung „Jobbörse/Recruiting“**

Aufgrund der gesetzlich vorgegebenen Mindestinhalte des Ausschreibungstextes, der in der Jobbörse/Recruiting vorgegebenen Pflichtfelder sowie der für ein qualitativvolles Ausschreibung- und Bewerbungsverfahren erforderlichen Daten, sind zumindest folgende Informationen und Erfordernisse in der Ausschreibung anzugeben:

- Reiter „Allgemeine Stelleninformationen“
  - Suchauftragstitel
  - Erfasser/in der Ausschreibung
  - Bewerbungsende
  - Vertragsart
  - Beschäftigungsbeginn
  - Monatsentgelt/bezug (mindestens)
  - Wertigkeit/Einstufung

- Beschäftigungsausmaß
  - Befristung (wenn Vertragsart befristet ausgewählt wurde)
  - Zu besetzende Dienststelle
  - Anzahl Stellen
  - Dienstort
  - Bundesland
  - Ausschreibende Dienststelle
  - Allenfalls Gleichbehandlungsklausel
  - (Onlinebewerbung möglich)
  - Geschäftszahl
  - Anlagen zur Veröffentlichung: Allgemeine Ausschreibungsbedingungen
- Reiter „Bearbeitungsteams“

Bearbeitungsteam

- Reiter „Stellenausschreibungen“

Ausschreibungstexte:

- Alias
- Sprachen
- Ausschreibungstitel (bereits vordefiniert)
- Einleitung
- Aufgaben und Tätigkeiten
- Erfordernisse
- Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges
- Kontaktinformation

Stellenausschreibungen

Um einen professionellen Außenauftritt sowie eine rechtkonforme Ausgestaltung zu gewährleisten, sind folgende Anmerkungen zu den oben aufgezählten Punkten zu beachten:

### **Im Reiter „Allgemeine Stelleninformationen“:**

Zum Suchauftragstitel:

Die zwingenden Mindestangaben sind hier:

„Vertragshochschullehrperson/Hochschullehrperson“, die entsprechende Entlohnungsgruppe bzw. Verwendungsgruppe sowie das jeweilige Fachgebiet. Eine allfällige Widmung als „Assistenz“ ist im Auftragstitel anzuführen. Gelangt eine Planstelle nur vorübergehend und zwar für die durch einen Karenzurlaub bedingte Abwesenheit einer Bediensteten/eines Bediensteten zur Ausschreibung, ist diese Tatsache durch den Vermerk „Karenzvertretung“ zu kennzeichnen.

Bei Teilbeschäftigung ist das jeweilige Prozentausmaß der Beschäftigung anzugeben.

Zum Bewerbungsende:

Die Bewerbungsfrist darf nicht weniger als einen Monat betragen (gemäß § 20 Abs. 2 HG).

Zur Vertragsart, Beschäftigungsbeginn und Befristung:

Es ist in der Ausschreibung anzugeben, ob das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit begründet werden soll. Es besteht auch die Möglichkeit „unbefristet/befristet“ auszuwählen. Des Weiteren sind der Beginn und im Falle einer Befristung Beginn und Ende des Dienstverhältnisses anzuführen.

Mit einer allfälligen Widmung als „Assistenz“ (Befristung auf zwei Jahre) sowie mit einer Karenzvertretung geht zwingend eine Befristung einher und ist daher „befristet“ auszuwählen.

Es wird empfohlen, bei der Ausschreibung einer Neuanstellung eine Befristung von zwei Jahren vorzusehen. Bei einer Neuaufnahme mittels Dienstvertrag ist sodann die Bestellung für einen zweijährigen Zeitraum bei der Personalstelle/Dienstbehörde zu beantragen. Anschließend ist im Falle der Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben der Antrag auf unbefristete Bestellung an die Personalstelle/Dienstbehörde zu übermitteln.

Ergänzungen dazu finden sich unter dem Punkt „Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges“.

Zum Monatsentgelt/-bezug (mindestens):

Unter diesem Punkt ist das Monatsentgelt gem. § 48o Abs. 1 VBG iVm § 90e Abs. 1 VBG (ohne Dienstzulage gem. § 48o Abs. 3 VBG) der Entlohnungsstufe 1 der jeweiligen Entlohnungsgruppe der Vertragshochschullehrpersonen anzuführen. Außerdem ist für Hochschullehrpersonen das Gehalt gem. § 54a Abs. 1 iVm § 55 Abs. 1 GehG (ohne Dienstzulage § 54c Abs. 1 GehG) der Gehaltsstufe 1 der jeweiligen Verwendungsgruppe anzuführen. Dies könnte derart aussehen: „*ph 2: EUR (Betrag)/PH 2 EUR (Betrag)*“.

In der Funktion Assistenz gebührt bei einer Vollbeschäftigung ein Fixentgelt im

Ausmaß von 80 % des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe I 1, Entlohnungsstufe 1. § 169e Abs. 2 GehG findet bei der Berechnung des Monatsentgelts Anwendung. Im Falle von Unklarheiten zum aktuellen Monatsentgelt in der Funktion Assistenz steht Abteilung II/8 (Personalangelegenheiten der Pädagogischen Hochschulen) für Auskünfte zur Verfügung.

Im Falle einer Teilbeschäftigung ist das Monatsentgelt/Gehalt im jeweiligen aliquoten Ausmaß anzugeben.

Ein weiterer Hinweis auf die Möglichkeit der Einstufung in eine höhere Entlohnungsstufe/Gehaltsstufe wird im Abschnitt „Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges“ gegeben.

#### Zur Wertigkeit/Einstufung:

Es ist die entsprechende Verwendungs-/Entlohnungsgruppe „PH 3/ph 3“, „PH 2/ph 2“ oder „PH 1/ph 1“ bzw. „PH-Assistenz“ auszuwählen.

#### Zum Beschäftigungsausmaß:

Hier ist auszuwählen, ob die Stelle in „Teilzeit“, in „Vollzeit“ oder in „Vollzeit/Teilzeit“ ausgeschrieben wird. Wird die Stelle in Teilzeit ausgeschrieben, so ist das Beschäftigungsausmaß im Suchauftragstitel anzugeben.

Die Begründung eines Dienstverhältnisses mit einem Beschäftigungsausmaß von unter 50 % der Vollbeschäftigung wird grundsätzlich nicht vorgenommen. Im Falle eines beabsichtigten Beschäftigungsausmaßes über 25 %, jedoch unter 50 % ist vor der Ausschreibung bei der Personalstelle/Dienstbehörde um Bewilligung anzusuchen.

#### Zu Anlagen zur Veröffentlichung:

Die Allgemeinen Ausschreibungsbedingungen sind hinzuzufügen.

### **Im Reiter Stellenausschreibungen (beim Ausschreibungstext):**

#### Zur Einleitung:

Hier sind einleitende Ausführungen zu treffen, die die ausgeschriebene Stelle kurz umschreiben.



Gelangt eine Planstelle nur vorübergehend und zwar für die durch einen Karenzurlaub bedingte Abwesenheit einer Bediensteten/eines Bediensteten zur Ausschreibung, ist zusätzlich unter diesem Kapitel Folgendes anzuführen:

*„Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit eingegangen und zwar für die durch einen Karenzurlaub bedingte Abwesenheit einer/eines Bediensteten.“*

#### Zu den Aufgaben und Tätigkeiten:

Planstellen sind mit einem konkreten Tätigkeitsprofil auszuschreiben.

Für das Tätigkeitsprofil sind maßgeblich

- die Aufgaben der Pädagogischen Hochschule gem. § 8 HG,
- die verschiedenen Aspekte der Dienstpflichten im Sinne des § 48g VBG bzw. des § 200d BDG 1979,
- die Personalentwicklungsstrategie der jeweiligen Pädagogischen Hochschule,
- der jeweils gültige Ziel- und Leistungsplan und
- die profilgebenden Schwerpunkte der jeweiligen Pädagogischen Hochschule.

Einleitend ist folgender Passus anzuführen: *„Die Verwendung als Vertragshochschullehrperson/Hochschullehrperson an der Pädagogischen Hochschule erfolgt gem. § 48g des VBG bzw. § 200d des BDG 1979.“*

Das Tätigkeitsprofil ist sodann an Hand der verschiedenen Aspekte der Dienstpflichten gem. § 48g VBG bzw. des § 200d BDG 1979 inhaltlich zu umschreiben, wie z.B.: Abhaltung von Lehrveranstaltungen im Bereich X, Mitarbeit im Forschungsschwerpunkt Y, Mitarbeit an der Entwicklung von Bildungsangeboten im Bereich Z.

Es sollte in der Ausschreibung definiert werden, ob bei einer Professur Schwerpunktsetzungen vorgesehen sind (zum Beispiel Professur mit Schwerpunkt in der empirischen Bildungsforschung im Bereich der Primarstufe).

Innerhalb des festgestellten Tätigkeitsspektrums kann eine detailliertere Differenzierung getroffen werden. Bezüglich Forschung könnte zum Beispiel unterschieden werden, ob die Leitung eines Forschungsschwerpunktes inklusive Akquise von Drittmitteln oder ausschließlich eine Mitarbeit in einem Forschungsteam

vorgesehen ist.

Das Tätigkeitsprofil ist so zu formulieren, dass auf deren Basis die Auswahlentscheidung begründet werden kann.

Die exakte Festlegung des Einsatzes in der Lehre (bestimmte LV, Stundenausmaß) und die Konkretisierung der übrigen Aufgaben erfolgen (erst) im Rahmen der Pflichtenfestlegung (siehe Durchführungsbestimmungen Abschnitt 4.18).

#### Zu den Erfordernissen:

Anzuführen ist als besonderes Anstellungserfordernis § 48e VBG Abs. 1 in Verbindung mit der entsprechenden Ziffer der Anlage 1 zum BDG 1979, in der die jeweiligen entsprechenden besonderen Anstellungserfordernisse festgelegt sind (daher Z 22a, 22b oder 22c der Anlage 1 zum BDG 1979). Bei Assistenzen ist § 48e Abs. 7 VBG anzugeben.

Für (V)HSLP in der Verwendung Religionspädagogik ist zusätzlich § 48e Abs. 1 iVm § 200b Abs. 2 BDG 1979 maßgeblich. Voraussetzung für die Verwendung in Religionspädagogik ist daher die kirchlich (religionsgesellschaftlich) erklärte Befähigung und Ermächtigung nach den hierfür geltenden kirchlichen (religionsgesellschaftlichen) Vorschriften.

Die erforderlichen Qualifikationen werden in der Ausschreibung durch das Rektorat festgelegt. In der Ausschreibung sind jedenfalls die für die Erfüllung des Tätigkeitsprofils/der Verwendung in Betracht kommenden Studienabschlüsse gemäß den Anstellungserfordernissen anzugeben. Die in Betracht kommenden Studienabschlüsse dürfen nicht so (eng) gefasst sein, dass der Kreis der in Betracht kommenden Bewerberinnen und Bewerber in unsachlicher Weise eingeengt wird.

Bei Ausschreibungstexten für Planstellen der Entlohnungsgruppe ph 2 ist gesetzliches Anstellungserfordernis eine entsprechend der Ausschreibung vorgesehene Lehr- oder Berufspraxis. Diese dem Tätigkeitsprofil entsprechende Vorverwendung ist vom Rektorat daher jedenfalls festzulegen. Eine zumindest zweijährige Lehr- oder Berufspraxis wird empfohlen. Die Ausschreibung ist derart zu formulieren, dass ein entsprechend qualifizierter Kreis an Bewerberinnen und Bewerber angesprochen wird. Die in der Ausschreibung festgelegte Lehr- oder Berufspraxis darf aber nicht zu

eng definiert und nicht maßgeschneidert auf die vorhandene Lehr- und Berufspraxis einer gewünschten Bewerberin/eines gewünschten Bewerbers erstellt werden.

Zusätzlich zu den gesetzlich geregelten Anstellungserfordernissen können zum Beispiel mittels einschlägiger Forschung und Fort- bzw. Weiterbildung erworbene

Qualifikationen als besondere Kenntnisse und Fähigkeiten als

Ausschreibungskriterium aufgenommen werden. Somit besteht die Möglichkeit, die Aufgabenprofile laufend an die Bedürfnisse der Praxis anzupassen.

Die 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. Diese besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten sind in Übereinstimmung mit den im Organisationsplan vorgesehenen Aufgaben des jeweiligen Instituts festzulegen.

#### Zu Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges:

Unter diesem Punkt sind Auskünfte zur Einbringungsstelle für Bewerbungen zu geben.

Ist an der jeweiligen Pädagogischen Hochschule auch das Bewerbungsmanagement der Jobbörse/Recruiting eingerichtet, ist der Onlinebewerbung über die Jobbörse/Recruiting Vorzug einzuräumen und wird folgender Text empfohlen:

*„Bewerbungsgesuche haben innerhalb der Bewerbungsfrist unter Angabe der Gründe, welche die Bewerberin bzw. den Bewerber für die ausgeschriebene Stelle als geeignet erscheinen lassen, ausschließlich online über die Jobbörse/Recruiting der Republik Österreich/Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ zu erfolgen (Einstieg für Bundesbedienstete in der Regel über das Serviceportal Bund).“*

Sollte bei Vertragsart „unbefristet“ ausgewählt oder eine mehrjährige Befristung angegeben werden, ist unter diesem Punkt folgender Passus zu ergänzen:

*„Sollte keine Bewerberin/kein Bewerber sämtliche Anstellungserfordernisse der ausgeschriebenen Entlohnungsgruppe/Verwendungsgruppe erfüllen, ist eine befristete Anstellung mittels Sondervertrag jeweils maximal für ein Jahr möglich.“*

Bei Ausschreibungen von Planstellen von (V)HSLP, ausgenommen in der Funktion

Assistenz, ist Folgendes anzuführen:

*„Das Monatsentgelt/Gehalt beträgt in Abhängigkeit von der Vorbildung mindestens EUR (Betrag der jeweiligen Entlohnungsstufe 1/Gehaltsstufe 1 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß). Zusätzlich gebührt eine Dienstzulage. Das Monatsentgelt /Gehalt erhöht sich gegebenenfalls auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten.“*

Bei Ausschreibungen von Planstellen von Vertragshochschullehrpersonen in der Funktion Assistenz in Vollbeschäftigung ist Folgendes anzuführen:

*„In der Funktion Assistenz gebührt (bei Vollbeschäftigung) ein Fixentgelt im Ausmaß von 80 % des Monatsentgeltes der Entlohnungsgruppe I 1, Entlohnungsstufe 1. § 169e Abs. 2 GehG findet bei der Berechnung des Monatsentgelts Anwendung.“*

Folgender datenschutzrechtlicher Hinweis ist bei allen Ausschreibungen anzuführen:

*„Die personenbezogenen Daten, die Sie im Zuge Ihrer Bewerbung bekannt geben, werden durch die Pädagogische Hochschule und das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zum Zwecke des Personalmanagements verarbeitet. Weitere Informationen zum Datenschutz im BMBWF finden Sie unter [www.bmbwf.gv.at](http://www.bmbwf.gv.at).“*

Die Art des Auswahlverfahrens ist zwingend gem. § 20 Abs. 2 Z 5 HG anzugeben.

#### **4.4.4 Dienstrechtliche Umsetzung der Auswahlentscheidung**

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

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

## 4.5 Besetzungsanträge von (V)HSLP

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 HG). In der Begründung sind die im Sinne des Objektivitätsgebotes vorgenommenen Erwägungen darzulegen. Es hat aus dem begründeten Besetzungsantrag hervorzugehen, weshalb die beantragte Bewerberin/der beantragte Bewerber für die ausgeschriebene Planstelle in Bezug auf die Anstellungserfordernisse sowie die in der Ausschreibung festgelegten Anforderungen im Vergleich mit den anderen Bewerber/innen am besten geeignet ist.

Im Besetzungsantrag ist das Ergebnis der Prüfung hinsichtlich der Erfüllung der Anstellungserfordernisse darzulegen und sind sämtliche Unterlagen/Dokumente vollständig und von der Pädagogischen Hochschule vorgeprüft zu übermitteln.

Bei Neubestellungen ist die im Rahmen der Jahresgespräche getroffene Vereinbarung über die Kontingente des Ressourcenplans/des Personalplans beizulegen. Die entsprechende „Checkliste“ ist auszufüllen und dem Antrag beizulegen. Der Antrag ist spätestens vier Monate vor dem geplanten Dienstantritt der Personalstelle/der Dienstbehörde vorzulegen.

Bestellungsanträge bezüglich einer VHSLP in der Funktion „Assistenz“ sind entsprechend zu kennzeichnen. Zu den Besonderheiten im Verfahren zur Besetzung einer ph 1/PH 1-Stelle wird auf Kapitel 4.6.1 verwiesen.

„Zusagen“ bezüglich der Auswahlentscheidung oder bestimmter Vertragselemente (wie etwa Entlohnungshöhe oder Vertragsdauer) entfalten keine Bindungswirkung und sind zur Vermeidung von Missverständnissen zu unterlassen.

Die abschließende Prüfung der Formalerfordernisse und die administrativen Aspekte der Aufnahme (Dienstvertrag, Bezug usw.) obliegen ebenso wie die Entscheidung über die Aufnahme dem BMBWF als zuständige Personalstelle/Dienstbehörde.

Der Zugang zur Entlohnungsgruppe ph 1/Verwendungsgruppe PH 1 ist gemäß § 48e Abs. 9 VBG bzw. § 200b Abs. 3 BDG 1979 nicht (ohne „Konkurrenz“) im Wege einer Überstellung möglich, sondern ausschließlich nach Durchführung eines (gemäß § 20 HG vorzunehmenden) Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens, an dem externe und interne Bewerberinnen und Bewerber teilnehmen können. Überstellungen von (V)HSLP der Entlohnungsgruppe ph

3/Verwendungsgruppe PH 3 in die Entlohnungsgruppe ph 2/Verwendungsgruppe PH 2 sind nicht auszuschreiben.

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 BDG 1979).

#### **4.6 Anstellungserfordernisse für (V)HSLP**

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 (§ 3 Abs. 1a VBG).

Die Verwendungen an der Pädagogischen Hochschule sind keine Verwendungen, die gemäß § 6c VBG österreichischen Staatsbürgern vorzubehalten wären. Unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben insbesondere EU-/EWR-Staatsangehörige und Staatsangehörige der Schweiz.

§ 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. Dabei 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 es bestehen drei qualifikationsabhängigen Abstufungen.

Die in Anlage 1 Z 22 für (V)HSLP 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 BDG 1979 ausgenommen). Nachsichten von den Erfordernissen der Anlage 1 Z 22 sind nicht möglich.

#### **4.6.1 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 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 Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002 bzw. § 66 Abs. 1 UniStG oder einer gleichwertigen ausländischen Hochschulbildung,
- b) eine mindestens vierjährige Verwendung als Hochschullehrperson und Bewährung bei der Erfüllung der Aufgaben gemäß § 200d, wobei auf diese Verwendung eine Verwendung als Universitätslehrer anzurechnen ist,
- c) wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit; diese ist durch Publikationen in national oder international anerkannten wissenschaftlichen Fachmedien, deren Vorliegen mittels vorhergehender Qualitätsprüfung durch das Rektorat mit datierter Bestätigung festzustellen ist, oder durch gemäß einem Gutachten von Expertinnen und Experten gleichzuhaltende Publikationen nachzuweisen.

Die Einreihung in die Entlohnungsgruppe ph 1/Ernennung in die Verwendungsgruppe PH 1 bedarf (anders als früher die Überstellung in I ph/L PH) in jedem Fall (neben dem Vorhandensein einer entsprechenden Planstelle) der Durchführung eines Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens (§ 200b Abs. 3 BDG 1979, § 48e Abs. 9 VBG).

Bevor eine Einreihung in die Entlohnungsgruppe ph 1 bzw. eine Ernennung in die Verwendungsgruppe PH 1 zum in der Ausschreibung bezeichneten Zeitpunkt erfolgt, müssen diese Voraussetzungen vorliegen und nachgewiesen sein. Das Rektorat hat das Vorliegen der Voraussetzungen gemäß Anlage 1 Z 22a Abs. 1 oder 2 binnen vier Monaten ab Einlangen der

vollständigen Bewerbungsunterlagen festzustellen und den vollständigen, begründeten Besetzungsantrag der Personalstelle/Dienstbehörde zu übermitteln. Ist dem Rektorat das Einhalten der viermonatigen Frist bei Vertragshochschullehrpersonen nicht möglich, so kann die Einreihung auch rückwirkend bis zum in der Ausschreibung bezeichneten Zeitpunkt erfolgen. Der letzte Satz ist auf Überstellungen von pragm. Hochschullehrpersonen nicht anzuwenden.

Es ist zu beachten, dass bei einer Einreihung in ph 1/Ernennung in PH 1 immer die Zustimmung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, Öffentlicher Dienst und Sport erforderlich ist.

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 Doktorat sind eine mindestens vierjährige Verwendung und Bewährung als (V)HSLP sowie wissenschaftliche oder künstlerische 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 Pädagogischen Hochschule eröffnet werden. Aus diesem Grund wird auf eine längere Vorverwendung als (V)HSLP abgestellt, in der – wegen des mehrgliedrigen Verwendungsbildes (§ 200d BDG 1979, § 48g VBG) – eine solche breite Erfahrung typischerweise erworben wird. Die geforderte Vorverwendung ist aber auch dann gegeben, wenn Lehrpersonen im Rahmen eines der Pädagogischen Hochschule zugeordneten Dienstverhältnisses oder einer Dienstzuteilung an die Pädagogische Hochschule (nach dem 30. September 2007) Zeiten zurückgelegt haben, in denen sie vergleichbar einer (V)HSLP 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 Pädagogischen Hochschule – gegliedert nach den Aspekten im Sinne des § 200d BDG 1979 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 Arbeitnehmer/innen 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 wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit ist durch mindestens drei Publikationen in national oder international anerkannten wissenschaftlichen Fachmedien nachzuweisen.

Das Vorliegen des Erfordernisses der wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit wird vom Rektorat festgestellt. Im Rahmen dieser Qualitätsprüfung stellt das Rektorat mit datierter Bestätigung fest, ob die vorgelegten Publikationen bereits qualitätsgesichert sind (etwa in Form einer Peer Review) und daher Publikationen in national oder international anerkannten wissenschaftlichen Fachmedien vorliegen. Publikationen sind bereits vom Rektorat anzuerkennen, wenn diese vom Verlag akzeptiert wurden („accepted“). Aufgrund der bereits erfolgten und positiv absolvierten Qualitätssicherung ist kein Gutachten vom Rektorat in Auftrag zu geben.

Nur wenn die vom Rektorat durchgeführte Qualitätsprüfung ergibt, dass die vorgelegten Publikationen noch keine vorherige Qualitätssicherung (z.B. Peer Review) durchlaufen haben, ist ein Gutachten in Auftrag zu geben. Mit diesem Gutachten werden die vorgelegten Publikationen jenen in international oder national anerkannten wissenschaftlichen Fachmedien gleichgehalten.<sup>2</sup> Das Rektorat hat entsprechend qualifizierte und geeignete

---

<sup>2</sup> Unter Publikationen in international oder national anerkannten wissenschaftlichen Fachmedien sind Veröffentlichungen zu verstehen, die bereits ein Qualitätssicherungsverfahren (z.B. Peer Review) durchlaufen haben.

Expertinnen und Experten zu beauftragen und ihnen eine angemessene zeitliche Frist zu setzen, damit das Rektorat die viermonatige Frist gemäß § 48e Abs. 9 VBG einhalten kann.

Gutachterinnen und Gutachter haben zumindest einen Doktorgrad oder ein abgeschlossenes Ph.D.-Studium vorzuweisen und sind auf hohem Niveau als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler tätig. Diese sind so auszuwählen, dass sie aufgrund ihres Forschungsfeldes in der Lage sind, die Publikationen zu begutachten. Weiters sind sie so auszuwählen, dass sie die Publikationen objektiv und unvoreingenommen beurteilen können. In diesem Zusammenhang wird die Durchführung eines sogenannten Single-Blind-Verfahrens empfohlen.

Für die Erstellung des gegenständlichen Gutachtens kommen beispielsweise neben geeigneten (freien) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auch geeignete (V)HSLP in Frage (empfohlen wird in einem solchen Fall die Durchführung eines Double-Blind-Verfahrens) oder geeignetes wissenschaftliches Personal anderer Hochschulen. Der jeweiligen Pädagogischen Hochschule steht es frei, für die Erstellung von Gutachten ein Gremium bestehend aus geeigneten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einzurichten. Ein solches kann beispielsweise auch innerhalb eines Verbunds oder Entwicklungsverbunds eingerichtet werden.

Für die Erfüllung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit gilt bei national oder international anerkannten wissenschaftlichen Fachmedien das Datum der Bestätigung des Rektorats; bei gleichzuhaltenden Publikationen das Datum des Gutachtens der Expertinnen und Experten.

#### **4.6.2 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 sämtlicher nachstehender Erfordernisse:

(1) Eine abgeschlossene Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschulausbildung durch den Erwerb

- a) eines Diplom-, Master- oder Doktorgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002 bzw. § 66 Abs. 1 UniStG oder eines Mastergrades gemäß § 65 Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 oder eines Diplom- oder Mastergrades gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz aufgrund des Abschlusses eines Fachhochschul-Masterstudienganges oder Fachhochschul-Diplomstudienganges oder einer gleichwertigen ausländischen Hochschulbildung oder
- b) eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 87 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002, eines akademischen Grades Bachelor of Education gemäß § 65 Abs. 1 Hochschulgesetz 2005, eines Bakkalaureatsgrades gemäß § 6 Abs. 2 Fachhochschul-Studiengesetz oder einer gleichwertigen ausländischen Hochschulbildung und

der erfolgreiche Abschluss eines postgradualen Universitäts-, Hochschul- oder Fachhochschullehrganges im Bereich Hochschuldidaktik im Ausmaß von mindestens 60 ECTS-Anrechnungspunkten,

- (2) eine entsprechend der Ausschreibung vorgesehene Lehr- oder Berufspraxis und
- (3) eine durch Publikationen in Fachmedien nachzuweisende wissenschaftliche bzw. didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit.

Gemäß Abs. 1 lit. a ist für ph 2/PH 2 eine Vorbildung zumindest auf Diplom- oder Masterniveau (konsekutiver Master; mit dem Abschluss eines Universitäts- oder Hochschullehrganges wird die Bedingung nicht erfüllt) erforderlich; Fachhochschul-Masterstudiengänge oder entsprechende Fachhochschul-Diplomstudiengänge (achtsemestrig) werden ebenso berücksichtigt wie ein Mastergrad gem. § 65 Abs. 1 HG.

Abs. 1 lit. b nimmt Bedacht auf die Situation der an einer Verwendung im Hochschulbereich interessierten Pflichtschullehrkräfte: An die Stelle einer Vorbildung auf Diplom- bzw. Masterniveau kann der Erwerb eines Bachelorgrades (oder eines Bakkalaureatsgrades) bzw. eines Grades Bachelor of Education, jeweils in Verbindung mit einem Hochschullehrgang, einem Universitätslehrgang oder einem Fachhochschullehrgang im Bereich Hochschuldidaktik, treten. Ein Bachelor of Education im Sinne der Z 22b Abs. 1 lit. b liegt auch vor, wenn er aufgrund einer Nachqualifizierung gemäß § 65a HG erworben worden ist.

Im Bereich der Entlohnungsgruppe ph 2/Verwendungsgruppe wird das Ausmaß und die Art der bisherigen Lehr- und Berufspraxis der Bewerberinnen und Bewerber vom Rektorat in der Ausschreibung festgelegt. 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, Lektor/innen oder Projektmitarbeiter/innen als Lehrpraxis dann in vollem Umfang, wenn sie im Ausmaß von insgesamt zumindest 16 Semesterwochenstunden erbracht wurden.

Weiters ist eine durch mindestens zwei Publikationen in Fachmedien nachzuweisende wissenschaftliche bzw. didaktische, praktische oder künstlerische Tätigkeit erforderlich. Die inhaltliche Überprüfung dieser Publikationen obliegt dem Rektorat.

#### **4.6.3 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 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 eine gleichwertige ausländische Hochschulbildung.
- (2) Ein Diplom gemäß AStG an einer Pädagogischen, Religionspädagogischen oder Berufspädagogischen Akademie oder eine gleichwertige ausländische Hochschulbildung.

Bezüglich ph 3/PH 3 wird alternativ auf den Erwerb eines Bachelorgrades (oder eines Bakkalaureatsgrades) bzw. eines Grades Bachelor of Education und ein Diplom gemäß AStG abgestellt. Mit dem Abschluss eines Hochschullehrganges, eines Universitätslehrganges oder eines Fachhochschullehrganges werden die Bedingungen nicht erfüllt.

#### **4.7 Vorbildung und Vorverwendung**

Die erforderliche Vorbildung und Vorverwendung wird in der Ausschreibung durch das Rektorat festgelegt. Dabei werden die im konkreten Fall für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Studien in der Ausschreibung konkretisiert. Die inhaltliche Einschätzung erfolgt dabei durch die Pädagogische Hochschule.

Um mit den Universitäten im Bereich der Lehrpersonenausbildung konkurrenzfähig zu sein, ist es von großer Bedeutung, dass die Pädagogische Hochschule bedarfsgerecht die tatsächlich am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber rekrutieren kann. Dafür kommen dem Rektorat mit der Dienstrechtsnovelle 2020, BGBl. I Nr. 153/2020, größere Flexibilität und mehr Eigenverantwortung als bisher zu.

Die Aufgabenprofile an der Pädagogischen Hochschule passen sich laufend an die Bedürfnisse der Praxis an. Für viele Verwendungen gab es bisher keine „(fach-)einschlägige Ausbildung“. Mit dem Wegfall der „Einschlägigkeit“/„Facheinschlägigkeit“ in den Anstellungserfordernissen im Zuge der Dienstrechtsnovelle 2020 besteht nunmehr die Möglichkeit, dass beispielsweise auch Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden können, die ein Studium gemäß den Anstellungserfordernissen aufweisen und sich durch einschlägige Forschung und/oder Fort- und Weiterbildung die für die Ausübung der Verwendung erforderlichen Qualifikationen erworben haben.

#### **4.8 Berufs- und Lehrpraxis**

Gemäß § 200b Abs. 1 BDG 1979 ist eine Berufspraxis, die im Zusammenhang mit einer

abgeschlossenen Ausbildung vorgeschrieben ist (Anlage 1 Z 22b Abs. 2 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.

#### **4.9 Diplomanerkennung**

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

#### **4.10 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) oder mit Mastergrad gemäß § 65 Abs. 1 HG 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 oder eines Lehramtsstudiums (Mastergrad) eine Einstiegsverwendung an der Pädagogischen Hochschule 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 Beschäftigungsverbot, einer Elternkarenz sowie der Leistung des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes, längstens jedoch um zwei Jahre, wenn nicht die Ersatzkraftregelung entgegensteht (§ 48e Abs. 8 VBG).

## 9 Exkurs: Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren von Planstellen für Lehrkräfte an eingegliederten Praxisschulen

### 9.1 Ausschreibung von Planstellen – Bedeckbarkeit/Verfügbarkeit

Eine Ausschreibung darf nur erfolgen, wenn die Bedeckbarkeit gegeben ist, also eine entsprechende Planstelle verfügbar ist. Grundlage sind die im Rahmen der Jahresgespräche festgelegten Kontingente des Ressourcenplans/des Personalplans.

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.

Die Ausschreibungen sind im Zuge des am Beginn jedes Jahres stattfindenden Jahresgespräches mit dem BMBWF abzustimmen, von Ausschreibungen ohne Abstimmung ist abzusehen.

Für Ausschreibungen von Planstellen an den eingegliederten Praxisschulen wird auf die Regelungen der Rahmenbedingungen zur Planstellenbewirtschaftung an Praxisschulen vom 12. Juni 2013, Geschäftszahl BMUKK-685/0002-III/6/2013, verwiesen:

1. *„Neuaufnahmen für in den Ruhestand tretende Lehrkräfte: Es wird darauf hingewiesen, dass Neuaufnahmen für in den Ruhestand tretende Lehrer/innen erst mit jener Wirksamkeit vorgenommen werden dürfen, mit der die ausscheidende Lehrkraft dienstrechtlich ihren aktiven Dienst beendet. Eine Anstellung mit Beginn einer etwaig vor der Beendigung stattfindenden Abwesenheit der ausscheidenden Lehrkraft ist jedenfalls nicht zulässig (Ausnahme: Inanspruchnahme des Zeitkontos gem. § 61 Abs. 13 bis 18 GehG im Wege einer Freistellung vor dem Übertritt in den Ruhestand). Der Ausgleich solcher Umstände hat mit dem am Standort vorhandenen Stammpersonal im Wege von dauernden Mehrdienstleistungen (oder allenfalls über dauernden Mehrdienstleistungen von mitverwendeten Lehrer/innen) zu erfolgen.*
2. *Allgemeines zum Personalmanagement: Der Personalbedarf an einem Schulstandort kann aus verschiedenen Gründen entstehen. Insbesondere sind zu nennen:*
  - *Ruhestandsversetzungen/Pensionierungen,*
  - *Steigerungen der SchülerInnenzahlen (neue Klassen oder neue Gruppen),*
  - *Umsetzung der Ressortprojekte,*
  - *Karenzierungen oder*
  - *langfristige Krankenstände (Änderung der Lehrfächerverteilung).*

*Für die Abdeckung dieser Bedarfe kommen grundsätzlich dauernde Mehrdienstleistungen, Ausweitungen des Beschäftigungsausmaßes von teilbeschäftigten Lehrer/innen, Mitverwendungen von Lehrer/innen anderer Schulen und Neuanstellungen in Frage. Es werden alle am Planungsprozess Beteiligten aufgefordert, zunächst zu prüfen, ob der Bedarf im Wege von dauernden Mehrdienstleistungen der Lehrer/innen des vorhandenen Personalstands abgedeckt werden kann (unter Berücksichtigung der Grenze gemäß § 8 Abs. 1 BLVG). Erst nach dieser Prüfung sollen Werteinheiten/Wochenstunden zur Ausschreibung beantragt bzw. ausgeschrieben werden und im Wege der Neuanstellung bzw. Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes von Stammler/innen besetzt werden.“*

Kann aufgrund mehrerer längerer Krankenstände mit der Vergabe von dauernden Mehrdienstleistungen nicht das Auslangen gefunden werden, ist dies mit der Abteilung II/6 (Personalentwicklung von Pädagog/innen und Steuerung der Pädagogischen Hochschulen) und nach deren Zustimmung mit der Abteilung II/8 (Personalangelegenheiten der Pädagogischen Hochschulen) betreffend Ausschreibung und weiterer Schritte Kontakt aufzunehmen.

## **9.2 Ausschreibungsverfahren**

Für das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren von Praxisschullehrpersonen sind die geltenden Bestimmungen des Bundeslehrpersonals, jedoch unter Anwendung der Maßgabebestimmungen gem. § 222 Abs. 1 BDG 1979/§ 48a Abs. 1 VBG heranzuziehen. Die relevanten Bestimmungen des Bundeslehrpersonals sind folgende:

- § 203 bis § 203h BDG 1979
- § 207m BDG 1979
- § 37a Abs. 2 VBG/§ 90a Abs. 2 und 3 VBG

Zudem enthalten § 22 Abs. 3 und § 15 Abs. 3 Z 4a HG entsprechende Bestimmungen.

Das Rektorat hat die Schulleitung in allen Verfahrensstadien miteinzubeziehen (§ 48a Abs. 1 Z 2 VBG/§ 222 Abs. 1 Z 1 BDG 1979).

Planstellen für Praxisschullehrpersonen sind durch das Rektorat auf der beim Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport eingerichteten Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ auszuschreiben (§ 22 Abs. 3 iVm § 15 Abs. 3 Z 4a HG, § 48a Abs. 1 Z 6 VBG/§ 222 Abs. 1 Z 5 iVm § 203c BDG 1979).

Zudem ist die Ausschreibung auf der Website der Bildungsdirektion des Bundeslandes in dessen örtlichen Wirkungsbereich die Pädagogische Hochschule ihren Sitz hat, zu verlautbaren. Die jeweilige Bildungsdirektion wird – in jenem Bereich der Website, auf dem Interessentinnen und Interessenten über Ausschreibungen und das Bewerbungsverfahren informiert werden – einen Link auf die Website der jeweiligen Pädagogischen Hochschule zu den entsprechenden Ausschreibungstexten veröffentlichen. Der entsprechende Link ist daher nach erstmaliger Übermittlung an die zuständige Bildungsdirektion bei einer Änderung bekanntzugeben.

Die Ausschreibung kann zusätzlich auf andere geeignete Weise erfolgen (z.B. auf der Website der Pädagogischen Hochschule). Betreffend die Veröffentlichung auf der eigenen Website wird auf die Ausführungen unter 4.4 verwiesen.

Die Ausschreibung von Planstellen für Praxisschullehrpersonen hat zeitgleich mit der Ausschreibung der zu besetzenden Planstellen von Lehrpersonen an Pflichtschulen im jeweiligen Bundesland stattzufinden. Die Pädagogischen Hochschulen haben sich jährlich bei der zuständigen Bildungsdirektion ihres Bundeslandes nach den Ausschreibungsterminen für Pflichtschullehrpersonen zu erkundigen und sich danach bei der Ausschreibung der Planstellen an diese Ausschreibungstermine zu halten. Sollte die Ausschreibung durch die Bildungsdirektion nicht rechtzeitig vor Beginn des Schuljahres (mindestens drei Monate vor Beginn des Schuljahres) stattfinden, ist Rücksprache mit der Personalstelle/Dienstbehörde zu halten.

Sonstige, vom jeweiligen Ausschreibungstermin nicht erfasste und nach diesen frei werdenden Planstellen, die während des Schuljahres besetzt werden sollen, sind unverzüglich auszuschreiben. Planstellen, die durch den Übertritt oder die Versetzung ihres Inhabers in den Ruhestand (bzw. Alterspension) frei werden, sollen so rechtzeitig ausgeschrieben werden, dass sie im Zeitpunkt des Freiwerdens besetzt werden können (§ 48a Abs. 1 Z 4/§ 222 Abs. 1 Z 3 iVm § 203a BDG 1979).

Langt innerhalb der Bewerbungsfrist für eine Planstelle nicht mindestens eine Bewerbung ein, so verlängert sich die Bewerbungsfrist um einen Monat. In die verlängerte Bewerbungsfrist ist die Zeit der Hauptferien nicht einzurechnen. Eine Verlängerung der Bewerbungsfrist ist in derselben Weise zu verlautbaren wie die Ausschreibung (§ 203e BDG 1979).



### 9.3 Erforderlichkeit der Ausschreibung

Ein Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren ist nicht einzuleiten, wenn die freie Planstelle

1. mit einer pragmatischen Bundeslehrperson besetzt werden soll, die die Anstellungserfordernisse erfüllt (§ 203 Abs. 2 Z 1 BDG 1979);
  - a) Darunter zu verstehen ist eine Planstelle, die mit einer pragmatischen Bundeslehrperson einer anderen Schule, die die Anstellungserfordernisse einer Praxisschullehrperson erfüllt, im Wege der Versetzung besetzt werden soll.
  - b) Darunter fällt auch die Dienstzuteilung einer pragmatischen Bundeslehrperson, die die Anstellungserfordernisse einer Praxisschullehrperson erfüllt.
2. mit einer Vertragslehrperson des Bundes besetzt werden soll, die die Anstellungserfordernisse erfüllt und die bisherige Verwendung auf Grund eines gleichartigen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens erlangt hat (§ 203 Abs. 2 Z 2 BDG 1979).
  - a) Darunter zu verstehen ist eine Planstelle, die mit einer mittels Sondervertrag oder Art. X des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 350/1982 befristet bestellten Vertragslehrperson, die die Anstellungserfordernisse (mittlerweile) erfüllt, besetzt ist, und eine Wiederbesetzung vorgesehen ist.
  - b) Im Entlohnungsschema pd ist eine Planstelle darunter zu verstehen, die mit einer bisher in gesicherter Verwendung mittels Sondervertrag befristet bestellten Vertragslehrperson, die die Anstellungserfordernisse (mittlerweile) erfüllt, besetzt ist, und eine Wiederbesetzung (bei gesicherter Verwendung) vorgesehen ist.
  - c) Auch darunter zu verstehen ist eine Planstelle, die mit einer vertraglichen Bundeslehrperson einer anderen Schule, die die Anstellungserfordernisse einer Praxisschullehrperson erfüllt, im Wege der Versetzung besetzt werden soll.
  - d) Darunter fällt zudem die Dienstzuteilung einer vertraglichen Bundeslehrperson, die die Anstellungserfordernisse einer Praxisschullehrperson erfüllt.
3. mit einer pragmatischen Landeslehrperson oder Landesvertragslehrperson besetzt werden soll, der die Anstellungserfordernisse erfüllt und die bisherige Verwendung auf

Grund eines gleichartigen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahrens erlangt hat (§ 222 Abs. 1 Z 2 BDG 1979, § 48a Abs. 1 Z 3 VBG).

- a) Darunter zu verstehen ist die Dienstzuteilung einer Landeslehrperson oder Landesvertragslehrperson, die die Anstellungserfordernisse einer Praxisschullehrperson erfüllt.
  - b) Auch darunter zu verstehen ist die die Begründung eines vertraglichen Dienstverhältnisses mit einer Landesvertragslehrperson, die die Anstellungserfordernisse einer Praxisschullehrperson erfüllt. Für die Ernennung von Landeslehrpersonen siehe § 222 Abs. 1 Z 7 BDG 1979.
4. 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.

## 9.4 Mindestinhalte der Ausschreibung

### 9.4.1 Gesetzlich erforderliche Mindestinhalte

Die Ausschreibung hat gem. § 203b Abs. 1 BDG 1979 jedenfalls zu enthalten:

- die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben (insbesondere den Unterrichtsgegenstand oder die Unterrichtsgegenstände),
- die Ernennungserfordernisse,
- den Dienort,
- die Schule oder die Schulen (den Schulcluster),
- die Bewerbungsfrist und
- die Einreichungsstelle für die Bewerbungsgesuche

Wenn es für die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes zweckmäßig ist, sind in der Ausschreibung auch zusätzliche fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten (zB auf Grund von Auslandserfahrungen) anzuführen, die geeignet sind, den Anforderungen des Lehrplanes in besonderer Weise gerecht zu werden (§ 203b Abs. 2 BDG 1979).

#### **9.4.2 Mindestinhalt der Ausschreibung - Anwendung „Jobbörse/Recruiting“**

Die in Punkt 4.4.3 festgelegten Informationen und Erfordernisse, die in der Ausschreibung über die Jobbörse anzugeben sind, sind betreffend die Ausschreibung von Praxisschullehrpersonen mit folgenden Abweichungen heranzuziehen:

Unter dem Reiter „Allgemeine Stelleninformationen“ sind zusätzlich die Zielgruppe und der Funktionsbereich auszuwählen und festzulegen.

##### **Im Reiter „Allgemeine Stelleninformationen“:**

###### Zum Suchauftragstitel:

Die zwingenden Mindestangaben sind hier: „Vertragslehrperson/Lehrperson“ und der entsprechende Unterrichtsgegenstand/die entsprechenden Unterrichtsgegenstände mit der Angabe der (jeweiligen) Werteinheiten und Wochenstunden (pd Schema). Gelangt eine Planstelle nur vorübergehend und zwar für die durch einen Karenzurlaub bedingte Abwesenheit einer Bediensteten/eines Bediensteten zur Ausschreibung, ist diese Tatsache durch den Vermerk „Karenzvertretung“ zu kennzeichnen.

###### Zur Zielgruppe:

Es ist „Lehrer/-innen“ auszuwählen.

###### Zum Bewerbungsende:

Die Bewerbungsfrist darf nicht weniger als zwei Wochen betragen.

###### Zum Funktionsbereich:

Es ist „Lehrende Berufe“ auszuwählen.

###### Zur Vertragsart, Beschäftigungsbeginn und Befristung:

Es wird empfohlen, in der Ausschreibung „unbefristet/befristet“ anzugeben. Bei einer ungesicherten Verwendung (zB Karenzvertretung) geht zwingend eine Befristung einher und ist daher befristet auszuwählen. Des Weiteren sind der Beginn und im Falle einer Befristung Beginn und Ende des Dienstverhältnisses anzuführen.

Auf die §§ 1 und 7 der Verordnung BGBl. II Nr. 305/2015 (Praxiserfordernisse für

Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst und Entfall der ergänzenden Lehramtsausbildung in bestimmten Verwendungen) wird hingewiesen.

Ergänzungen dazu finden sich unter dem Punkt „Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges“.

#### Zum Monatsentgelt/bezug (mindestens):

Unter diesem Punkt ist das Monatsentgelt gem. § 46 Abs. 1 VBG der Entlohnungsstufe 1 und das entsprechende Monatsentgelt gem. § 90e Abs. 1 VBG je nach vorgesehener Verwendung der Entlohnungsstufe 1 anzuführen.

Außerdem ist das Gehalt von pragmatischen Lehrpersonen gem. § 55 Abs. 1 GehG je nach vorgesehener Verwendung der Gehaltsstufe 1 anzugeben.

Im Falle einer Teilbeschäftigung ist das Monatsentgelt/Gehalt im jeweiligen aliquoten Ausmaß anzugeben.

Ein weiterer Hinweis dazu wird im Abschnitt „Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges“ gegeben.

#### Zur Wertigkeit/Einstufung:

Es ist „Lehrer/in“ auszuwählen.

#### Zum Beschäftigungsausmaß:

Hier ist auszuwählen, ob die Stelle in „Teilzeit“, in „Vollzeit“ oder in „Vollzeit/Teilzeit“ ausgeschrieben wird. Im Suchauftragstitel sind die Werteinheiten und die Wochenstunden (pd Schema) anzugeben.

Die Begründung eines Dienstverhältnisses mit einem Beschäftigungsausmaß von unter 50 % der Vollbeschäftigung wird grundsätzlich nicht vorgenommen. Im Falle eines beabsichtigten Beschäftigungsausmaßes über 25 %, jedoch unter 50 % ist vor der Ausschreibung bei der Personalstelle/Dienstbehörde um Bewilligung anzusuchen.

#### Zu Anlagen zur Veröffentlichung:

Die Allgemeinen Ausschreibungsbedingungen sind hinzuzufügen.

### **Im Reiter Stellenausschreibungen:**

### Zur Einleitung:

Hier sind einleitende Ausführungen zu treffen, die die ausgeschriebene Stelle kurz umschreiben, vor allem sind die Unterrichtsgegenstände anzuführen.

Gelangt eine Planstelle nur vorübergehend und zwar für die durch einen Karenzurlaub bedingte Abwesenheit einer Bediensteten/eines Bediensteten zur Ausschreibung, ist unter diesem Kapitel folgendes anzuführen:

*„Das Dienstverhältnis wird auf bestimmte Zeit eingegangen und zwar für die durch einen Karenzurlaub bedingte Abwesenheit einer/eines Bediensteten.“*

### Zu den Aufgaben und Tätigkeiten:

Die Unterrichtsgegenstände einer Planstelle ergeben sich aus der provisorischen Lehrfächerverteilung. Aber das Tätigkeitsprofil einer Praxisschullehrperson geht über die Unterrichtserteilung hinaus und enthält auch außerunterrichtliche sowie spezifische sich aus den Anforderungen an eine eingegliederte Praxisschule ergebende Aufgaben.

Für das Tätigkeitsprofil sind maßgeblich

- die Aufgaben der Praxisschule gem. § 23 HG,
- die verschiedenen Aspekte der Dienstpflichten einer Praxisschullehrperson gem. BDG 1979/VBG,
- Fächerspezifische Anforderungen, pädagogische und fachdidaktische Anforderungen, Unterrichtsorganisation und Organisationsentwicklung,
- die Personalentwicklungsstrategie der jeweiligen Pädagogischen Hochschule,
- der jeweils gültige Ziel- und Leistungsplan und
- die profilgebenden Schwerpunkte der jeweiligen Pädagogischen Hochschule.

### Zu den Erfordernissen:

Es ist auf die besonderen Anstellungserfordernisse zu verweisen wie folgt:

*„Die besonderen Anstellungserfordernisse ergeben sich aus § 90d Abs. 1 iVm Anlage 1 Z 23.2, 23.3 und 24.4 zum BDG 1979 und bezüglich der Vertragsbediensteten im Pädagogischen Dienst aus § 38 VBG iVm § 1 und 7 der Verordnung BGBl. II Nr. 305/2015.“*

Für Lehrpersonen für den Unterrichtsgegenstand Religion ist zusätzlich (§ 90d Abs. 2

VBG) iVm § 202 Abs. 3 BDG 1979 bzw. § 38 Abs. 8 VBG maßgeblich. Voraussetzung für den Unterrichtsgegenstand Religion ist daher die kirchlich oder religionsgesellschaftlich erklärte Befähigung und Ermächtigung für die Erteilung des entsprechenden Unterrichtes an der betreffenden Schulart nach den hierfür geltenden kirchlichen oder religionsgesellschaftlichen Vorschriften.

Wenn es für die Erfüllung der Aufgaben zweckmäßig erscheint, sind auch zusätzliche fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten (zB auf Grund von Auslandserfahrungen) anzuführen, die geeignet sind, den Anforderungen des Lehrplans in besonderer Weise gerecht zu werden. Diese sind inhaltlich aus dem Tätigkeitsprofil abzuleiten.

#### Zu Bewerbungsunterlagen, Verfahren und Sonstiges:

Unter diesem Punkt sind Auskünfte zur Einbringungsstelle für Bewerbungen zu geben. Ist an der jeweiligen Pädagogischen Hochschule auch das Bewerbungsmanagement der Jobbörse/Recruiting eingerichtet, ist der Onlinebewerbung über die Jobbörse/Recruiting Vorzug einzuräumen und wird folgender Text empfohlen:

*„Bewerbungsgesuche haben innerhalb der Bewerbungsfrist unter Angabe der Gründe, welche die Bewerberin bzw. den Bewerber für die ausgeschriebene Stelle als geeignet erscheinen lassen, ausschließlich online über die Jobbörse/Recruiting der Republik Österreich/Website „Karriere Öffentlicher Dienst“ zu erfolgen (Einstieg für Bundesbedienstete in der Regel über das Serviceportal Bund).“*

Sollte bei Vertragsart „unbefristet“ ausgewählt werden, ist bei unter diesem Punkt folgender Passus zu ergänzen:

*„Sollte keine Bewerberin/kein Bewerber sämtliche Anstellungserfordernisse für die ausgeschriebene Stelle erfüllen, ist eine befristete Anstellung mittels Sondervertrag oder Art. X des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 350/1982 jeweils maximal für ein Jahr möglich.“*

Folgendes ist zur Entlohnung anzuführen (das jeweilige Monatsentgelt ist aus § 90e Abs. 1 VBG, das Monatsentgelt im pd Schema aus § 46 Abs. 1 VBG und das Gehalt aus § 55 Abs. 1 GehG zu entnehmen):

*„Das Monatsentgelt/Gehalt beträgt in Abhängigkeit von Verwendung und Vorbildung zwischen mindestens EUR (Betrag der Entlohnungsstufe 1/Gehaltsstufe 1 der Entlohnungsgruppe I 3/Verwendungsgruppe L 3 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß) und mindestens EUR (Betrag der Entlohnungsstufe 1/Gehaltsstufe 1 der Entlohnungsgruppe I 1/Verwendungsgruppe L 1 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß) bzw. im pd-Schema mind. EUR (Betrag der Entlohnungsstufe 1 entsprechend dem Beschäftigungsausmaß).*

*Bei Nichterfüllung sämtlicher Anstellungserfordernisse im pd-Schema sind Abschlüge vorgesehen (ausgenommen bei Nichterfüllung der vorgeschriebenen Lehrpraxis). Das Monatsentgelt/Gehalt erhöht sich gegebenenfalls auf Basis der gesetzlichen Vorschriften durch anrechenbare Vordienstzeiten sowie sonstige mit den Besonderheiten der Verwendung verbundene Entlohnungsbestandteile.“*

Folgender datenschutzrechtlicher Hinweis ist bei allen Ausschreibungen anzuführen:

*„Die personenbezogenen Daten, die Sie im Zuge Ihrer Bewerbung bekannt geben, werden durch die Pädagogische Hochschule und das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung zum Zwecke des Personalmanagements verarbeitet. Weitere Informationen zum Datenschutz im BMBWF finden Sie unter [www.bmbwf.gv.at](http://www.bmbwf.gv.at).“*

## **9.5 Bewerbungs- und Auswahlverfahren**

Zu den einlangenden Bewerbungen ist anzumerken, dass diese innerhalb der Frist (bzw. verlängerten Bewerbungsfrist gem. § 203e BDG 1979) einzulangen haben, da diese ansonsten als nicht eingebracht zu behandeln sind (§ 203d Abs. 4 BDG 1979).

Lehrpersonen, deren früheres Dienstverhältnis als Lehrperson wegen der in § 203d Abs. 5 BDG 1979 aufgezählten Gründe (vorzeitig) aufgelöst oder gekündigt wurde, sind für drei Jahre ab der Beendigung des früheren Dienstverhältnisses, von der Bewerbung ausgeschlossen. Wird während eines laufenden Bewerbungsverfahrens das Dienstverhältnis einer Lehrperson wegen der in § 203d Abs. 5 BDG 1979 aufgezählten Gründe (vorzeitig) aufgelöst oder gekündigt, ist die Bewerbung mit diesem Zeitpunkt unwirksam.

Wenn Ausschlussgründe nach § 203d Abs. 5 BDG 1979 vorliegen und/oder die

Bewerberin/der Bewerber die gesetzlichen Anstellungserfordernisse für die ausgeschriebene Verwendung nicht erfüllt, liegt keine gültige Bewerbung vor. Die Bewerberin/der Bewerber ist formlos zu verständigen. Bewerberinnen und Bewerber mit ungültigen Bewerbungen sind im weiteren Bewerbungsverfahren demnach auch nicht mehr zu berücksichtigen.

Es obliegt der Bewerberin/dem Bewerber, im Auswahlverfahren die Nachweise für die gesetzlich geforderten Qualifikationen zu erbringen.

Das Rektorat hat unter Einbeziehung der Schulleitung innerhalb der von der Personalstelle/Dienstbehörde gesetzten Frist eine begründete Auswahl aus den gültigen Bewerbungen zu treffen. Die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber sind im Hinblick auf ihre Eignung zu reihen. Die Eignung der Bewerberinnen und der Bewerber für die vorgesehene Verwendung richtet sich nach den entsprechenden Anstellungserfordernissen und nach den allenfalls in der Ausschreibung angeführten zusätzlichen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie sonstigen aufgewiesenen einschlägigen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen (§ 203h Abs. 2 und 3 BDG 1979). Erstgereichte ist jene Bewerberin/Erstgereichter ist jener Bewerber, die/der vom Rektorat unter Einbeziehung der Schulleitung im Auswahlverfahren gemäß den angeführten Kriterien im Vergleich mit den anderen Bewerberinnen und Bewerbern als am besten geeignet beurteilt wurde. Die Personalentscheidung ist dabei zu begründen, indem im Sinne des Objektivitätsgebotes die vorgenommenen Erwägungen darzulegen sind. Weiters ist bei jeder/jedem der in den Reihungsvorschlag aufgenommenen Bewerber/Bewerberin eine Begründung anzufügen, weshalb diese/dieser nicht in dem Maße wie die/der Erstgereichte als geeignet beurteilt wurde.

Im Fall dass, keine/keiner der Bewerberinnen und Bewerber die besonderen Anstellungserfordernisse bzw. Teile davon für die ausgeschriebene Verwendung erfüllt, kann mit diesen Bewerberinnen und Bewerbern das Bewerbungsverfahren weitergeführt werden. Für die nach Abschluss dieses Auswahlverfahrens am besten geeignete Kandidatin/für den am besten geeigneten Kandidaten kann in einem solchen Fall die Aufnahme mittels Sondervertrag oder Art. X des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 350/1982 beantragt werden. Die Bewerberinnen und Bewerber sind zu reihen. Ergibt sich im Zuge des Bewerbungsverfahren, dass keine der Kandidatinnen/keiner der Kandidaten für die Ausübung des Lehrberufs geeignet ist, ist das Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren zu wiederholen.



Vor der Übermittlung der Auswahl an die Personalstelle ist der Schulleitung das Recht einzuräumen, einen Auswahlvorschlag zu erstellen und dem Rektorat vorzulegen (§ 48a Abs. 1 Z 7 VBG/§ 222 Abs. 1 Z 6 BDG 1979 iVm § 203h Abs. 3 BDG 1979).

Vor der Zuweisung von Lehrpersonen für den Unterrichtsgegenstand Religion ist – ungeachtet der Zuständigkeit der Kirchen und Religionsgemeinschaften für die Zuweisung der Religionslehrpersonen – bei erstmals am Schulstandort tätigen Lehrpersonen (ausgenommen nur vorübergehende Zuweisungen) der Schulleitung Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen (dies betrifft kirchlich bestellte Religionslehrpersonen).

Es wird darauf hingewiesen, dass eine Prüfung vorzunehmen ist, ob die Bewerberin/der Bewerber bereits schon einmal in einem öffentlich-rechtlichen oder in einem vertraglichen Dienstverhältnis zum Bund oder zu einem Land als Lehrperson gestanden ist und in welchem Schema sie/er bereits eingereicht war (diese Frage ist bereits im Bewerbungsgespräch zu stellen). Diese Information ist der Personalstelle/der Dienstbehörde im Besetzungsantrag mitzuteilen.

Bewerberinnen und Bewerber haben wie bisher keinen Rechtsanspruch auf die Verleihung der ausgeschriebenen Planstelle und in den Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren keine Parteistellung (§ 222 Abs. 1 BDG 1979, § 48 Abs. 1 VBG iVm § 207m BDG 1979).

In der Folge hat das Rektorat dem BMBWF einen begründeten und mit allen erforderlichen Unterlagen versehenen Besetzungsantrag vorzulegen (siehe Checkliste).

Anlage:

- Allgemeine Ausschreibungsbedingungen