Entwurf

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfs:

Mit der Einführung der Funktion des mittleren Managements an allgemeinbildenden Pflichtschulen und Praxisschulen soll einerseits ein breit aufgestelltes, effizientes Leitungsteam an großen Schulstandorten zur Unterstützung der Schulleitung ausgehend von den Aufgaben des Schulleitungsprofils geschaffen werden, sowie die Schulleitungen an kleinen Schulen durch zusätzliche Zeitressourcen für pädagogisch-administrative Aufgaben unterstützt und entlastet werden. Andererseits ist die Funktion des mittleren Managements als unterstützende und entlastende Maßnahme auch für das gesamte Kollegium konzipiert und nicht als Etablierung einer zusätzlichen Führungsebene. Durch die gezielte Übernahme pädagogisch-administrativer Aufgaben sollen Lehrpersonen im Schulalltag spürbar entlastet werden und sich stärker auf ihre Unterrichtstätigkeit und sonstige lehramtliche Pflichten konzentrieren können. So kann beispielsweise die zentrale Organisation von schulischen Veranstaltungen, die Koordination von Arbeitsgruppen zur Qualitätsentwicklung oder die Aufbereitung von Informationen für das Kollegium durch das mittlere Management erfolgen. Gleichzeitig wird dadurch die Schulleitung im operativen Tagesgeschäft unterstützt.

Die verfügbaren Ressourcen sollen dabei nach Größe der Schule gestaffelt sein, um dem unterschiedlichen Koordinations- und Verwaltungsaufwand, der an größeren Schulstandorten bzw. Schulclustern entsteht, Rechnung zu tragen. Es werden für die Abgeltung dieser Funktion Einrechnungsstunden vorgesehen. Die mit der Funktion verbundene Abgeltung dient ausschließlich dem Ausgleich eines klar definierten zusätzlichen Arbeitsaufwands und ist funktional begründet, ohne hierarchische Wirkung. Die Funktion mittleres Management soll die Schulautonomie weiter stärken. Die Auswahl der betrauten Lehrpersonen, deren Aufgaben und Kompetenzen, sowie die Abgeltung dieser Tätigkeit durch eine Verminderung der Unterrichtsverpflichtung obliegt allein der Entscheidung der Schulleitung. Das mittlere Management soll aufgrund der bestehenden Budgetlage über zwei Schuljahre ausgerollt werden. An Schulen mit mindestens fünfzehn Klassen soll die Funktion mit Schuljahr 2026/27 eingeführt werden und die Ressourcen, die für die pädagogisch-administrative Fachkraft vorgesehen sind, sollen für das mittlere Management verwendet werden, sowie zusätzliche Mittel vorgesehen werden. An Schulen mit weniger als fünfzehn Klassen besteht die pädagogisch-administrative Fachkraft mit den entsprechenden Einrechnungsstunden weiterhin und soll erst mit dem Schuljahr 2027/28 durch die Einführung des mittleren Managements auch an diesen Schulen ersetzt werden.

Für die zusätzliche Unterstützung der Schulleitungen an allgemeinbildenden höheren und berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sollen zusätzliche Ressourcen für die Administratorinnen und Administratoren zur Verfügung gestellt werden. Die Aufhebung der bisher bestehenden Deckelung und die Einführung eines Sockels soll zu einer Besserstellung von großen und kleineren Schulen führen. Des Weiteren soll die Betrauung von mehreren Lehrpersonen mit der Administration ab einer gewissen Schulgröße die Möglichkeit zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes an der Schule in Richtung eines Managementteams bieten.

Die Schulleitung konnte bisher eine Lehrperson mit der Administration nur betrauen, wenn die Schule eine gewisse Größe hatte und keine Abteilungsvorstehung vorgesehen war. Zukünftig sollen auch kleinere Schulen mit weniger als acht Klassen, die keine Abteilungsvorstehung haben, die Möglichkeit erhalten, eine Administratorin oder einen Administrator einzusetzen. Für größere Schulen soll die bisher bestehende Deckelung der Ressourcen aufgehoben werden, um dem zusätzlichen Verwaltungsaufwand, der an

größeren Schulstandorten entsteht, Rechnung zu tragen. Für die Abgeltung dieser zusätzlichen Tätigkeiten sollen Einrechnungsstunden vorgesehen sein. Lehrpersonen, die mit der Vertretung der Schulleitung betraut sind, sollen eine Dienstzulage erhalten.

Durch die Erweiterung des Administrationsmodells soll die Schulautonomie weiter verstärkt werden. Die zur Verfügung gestellten Einrechnungsstunden sollen daher zukünftig ab einer gewissen Schulgröße von der Schulleitung auf bis zu vier Lehrpersonen aufgeteilt werden. Eine Lehrperson soll dabei in jedem Fall sowohl die Vertretung der Schulleitung als auch verwaltungsmäßige Unterstützungsaufgaben übernehmen. Auf maximal drei weitere Lehrpersonen können zusätzliche Verwaltungsaufgaben verteilt werden.

Zur Stärkung der Schulautonomie und Flexibilisierung der Personalressourcen an Berufsschulen soll der Schulleitung mit der vorliegenden Gesetzesänderung die Möglichkeit eröffnet werden zusätzlich zur Stellvertretung weitere Landeslehrpersonen mit Verwaltungsaufgaben zu betrauen. Eine Landeslehrperson soll dabei in jedem Fall weiterhin als Stellvertretung der Schulleitung bestellt werden. Abhängig von der Größe der Berufsschule soll die Schulleitung zusätzlich maximal drei Landeslehrpersonen mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung betrauen können. Hierfür soll es der Schulleitung freigestellt sein, die zur Verfügung gestellten Zeitressourcen frei auf die betrauten Landeslehrpersonen zu verteilen.

II. Besonderer Teil:

Zu Art. 1 (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979):

Zu Art. 1 Z 1 (§ 207n Abs. 7 BDG 1979):

Eine Übertragung der Neuregelung der Administration auf Bundesschulcluster ist nicht vorgesehen. Dies erfordert die Aufnahme eines Verweises auf § 9 Abs. 2 BLVG in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle.

Zu Art. 1 Z 2 (§ 284 Abs. 123 BDG 1979):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Art. 2 (Änderung des Gehaltsgesetzes 1956):

Zu Art. 2 Z 1 (§ 59c Abs. 1 GehG):

Die Dienstzulage soll der Lehrperson gebühren, die sowohl mit der Vertretung als auch mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betraut wird. Die Lehrpersonen, die von der Schulleitung zusätzlich ab einer gewissen Schulgröße als Administratorinnen und Administratoren für die verwaltungsmäßige Unterstützung eingesetzt werden können, sollen keine Dienstzulage erhalten.

Zu Art. 2 Z 2 (§ 175 Abs. 116 GehG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.

Zu Art. 3 (Vertragsbedienstetengesetz 1948):

Zu Art. 3 Z 2 (§ 40a Abs. 18 VBG):

Die Funktion der Administration an höheren oder selbständig geführten mittleren Schulen soll künftig im neuen § 40b VBG geregelt sein.

Zu Art. 3 Z 3 (§ 40a Abs. 18a VBG):

Eine Übertragung der Neuregelung der Administration auf Bundesschulcluster ist nicht vorgesehen. Dies erfordert die Aufnahme eines Verweises auf § 9 Abs. 1 BLVG in der Fassung vor der gegenständlichen Novelle.

Zu Art. 3 Z 4 (§ 40a Abs. 18d VBG):

Die Bestimmungen des BLVG und LDG 1984 zu den Landeslehrpersonen, die mit der Funktion Stellvertretung und mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betraut werden können, sollen auch für die Bundes-Berufsschule für Uhrmacher in Karlstein zur Anwendung kommen, um eine Ungleichbehandlung der Berufsschulen zu vermeiden.

Zu Art. 3 Z 1 und Z 5 (§ 40b samt Überschrift VBG):

Wie zu Artikel 6 Z 1 und 3 (§ 9 Abs. 1 und 2 BLVG) ausgeführt, sollen auch im Entlohnungsschema pd zusätzliche Einrechnungsstunden für Administratorinnen und Administratoren zu Verfügung gestellt werden. Mit § 40b Abs. 2 Z 1 soll es Schulleitungen von kleineren Schulen mit weniger als zehn Vollbeschäftigungsäquivalenten (VBÄ) und ohne Abteilungsvorstehung ermöglicht werden, ebenfalls eine Administratorin oder einen Administrator für die Vertretung und verwaltungsmäßige Unterstützung der Schulleitung zu betrauen. Im Fall von zehn bis 39,999 VBÄ soll es der Schulleitung gemäß § 40b Abs. 1

zusätzlich freistehen, eine weitere Lehrperson als Administratorin oder Administrator einzusetzen. Ab 40 VBÄ kann die Schulleitung bis zu drei zusätzliche Lehrpersonen als Administratorinnen oder Administratoren betrauen. Die Höchstanzahl von Administratorinnen und Administratoren soll daher in den Fällen des Abs. 2 Z 3 bis 6 bei vier Lehrpersonen liegen. Mit Abs. 2 Z 5 und 6 soll die bisherige Deckelung der Ressourcen für die Administration an großen Schulen aufgehoben werden. Für den Fall der Leitung mehrerer (höherer oder selbständig geführter mittlerer) Schulen wird ausdrücklich vorgesehen, dass die Anzahl der allen betroffenen Schulen zugewiesenen Lehrkräfte zusammenzuzählen ist und sich die „Administration" in diesem Fall auf die Vertretung und Unterstützung der Leitungsfunktion insgesamt bezieht.

Siehe die Erläuterungen zu Artikel 6 Z 1 und 3 (§ 9 Abs. 1 und 2 BLVG) betreffend die Regelungen zum Organisationsplan.

Das Ausmaß der Einrechnungsstunden soll sich nach der Lehrperson richten, die sowohl mit der Vertretung als auch der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betraut worden ist. Ist dies eine Vertragslehrperson, die der Entlohnungsgruppe pd zugeordnet ist, und wird sie gemäß § 40b VBG mit der Funktion Administratorin oder Administrator betraut, so richtet sich die Berechnung der zur Verfügung stehenden Mittel nach § 40b Abs. 2. Dies trifft in diesem Fall auch auf Lehrpersonen zu, die nicht der Entlohnungsgruppe pd zugeordnet sind.

Beispiel: Die Schulleitung möchte an einer Schule mit 50 Klassen und 83 VBÄ die Lehrperson 1 (dem Entlohnungsschema pd zugeordnet) mit der Stellvertretung und Administration betrauen, sowie Lehrperson 2 (im Entlohnungsschema pd) und Lehrperson 3 (nicht im Entlohnungsschema pd) zu Administratorinnen und Administratoren machen. Da Lehrperson 1 als Stellvertretung dem Entlohnungsschema pd zugeordnet ist, richtet sich die Beurteilung der Schulgröße und der zur Verfügung stehenden Einrechnungsstunden nach § 40b VBG. Es stehen für eine Schule mit 83 VBÄ gemäß § 40b Abs. 2 Z 5 VBG insgesamt 28 Wochenstunden am Schulstandort zur Verfügung, die von der Schulleitung auf die Stellvertretung und die zusätzlichen Administratorinnen und Administratoren verteilt werden können.

Lehrperson 1 soll voll freigestellt sein, wofür 22 Wochenstunden notwendig sind. Es verbleiben sechs Wochenstunden.

Lehrperson 2 soll drei Wochenstunden erhalten. Es bedarf keiner Umrechnung, da Lehrperson 2 ebenfalls der Entlohnungsgruppe pd zugeordnet wird.

Lehrperson 3 soll ebenfalls drei Wochenstunden erhalten. Da es sich um eine Lehrperson handelt, die nicht dem Entlohnungsschema pd zugeordnet ist, sind die Wochenstunden entsprechend gemäß BLVG umzurechnen. Eine Wochenstunde im Entlohnungsschema pd entspricht 0,91 Wochenstunden (1/22 x 20) gemäß BLVG. Daraus errechnen sich 3 x 0,91 = 2,73 Wochenstunden der Lehrverpflichtungsgruppe III: 2,73 x 1,05) 2,867 Werteinheiten.

Zu Art. 3 Z 6 (§ 46a Abs. 11 VBG):

Die Vertragslehrperson, die mit der Vertretung der Schulleitung betraut wird, soll weiterhin eine Dienstzulage erhalten. Die Vertragslehrpersonen, die zusätzlich die verwaltungsmäßige Unterstützung übernehmen, erhalten keine Dienstzulage. Die mit § 40b Abs. 2 Z 5 und 6 neu eingeführten Stufen für größere Schulen sollen mit einer Dienstzulage der höchsten Stufe verbunden sein.

Zu Art. 3 Z 7 (§ 100 Abs. 121 VBG):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Art. 4 (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz):

Zu Art. 4 Z 1 (§ 26g samt Überschrift LDG 1984):

Es soll der Schulleitung obliegen, die Funktion des mittleren Managements schulintern zu besetzen. Sie hat hierbei die an der Schule tätigen Lehrpersonen von der Ausschreibung der Funktion in geeigneter Weise in Kenntnis zu setzen und sie von der Bewerbungsfrist, der für die Aufgaben vorgesehenen Anzahl an Einrechnungsstunden, der Anzahl an verfügbaren Stellen und den damit verbundenen Aufgaben zu informieren, sowie auf die Verminderung der Unterrichtsverpflichtung hinzuweisen. Dabei soll die Schulleitung entscheiden, wie das Auswahlverfahren auszusehen hat. Sie hat bei ihrer Entscheidung auf die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber und deren praktische Erfahrung etwa im pädagogisch-administrativen Bereich zu achten, sowie deren gegebenenfalls bereits bestehenden individuellen Belastungen zu berücksichtigen. Bewerberinnen und Bewerber, die in Teilzeit tätig sind, sind für diese Funktion auch zu berücksichtigen, solange sie im Ausmaß von mindestens 50% der Vollbeschäftigung tätig sind.

Die Schulleitung hat einen Organisationsplan für die Schule zu erarbeiten, der insbesondere das an der Schule zur Anwendung kommende Konzept des mittleren Managements abzubilden hat. Dieser Plan kann, falls notwendig, von der Schulleitung jährlich angepasst werden; dies wäre insbesondere der Fall, wenn eine andere oder zusätzliche Lehrperson mit der Funktion betraut wird und sich die Aufteilung der Einrechnungsstunden oder der Aufgaben und Kompetenzen der betrauten Lehrpersonen ändern. Der Organisationsplan und die darin enthaltene Aufteilung der Einrechnungsstunden ist bei der Erstellung der Lehrfächerverteilung zu berücksichtigen und zu dieser ist demnach gemäß § 9 Abs. 2 lit. b PVG das Einvernehmen im Sinne des § 10 PVG mit der Personalvertretung herzustellen.

Der Organisationsplan hat in jedem Fall zu beinhalten, welche Lehrpersonen mit der Funktion des mittleren Managements betraut werden, welche Aufgaben und Kompetenzen damit verbunden sind und wie die Ressourcen verteilt werden. Die Schulleitung hat darin darzulegen, wie die zur Verfügung stehenden Einrechnungsstunden auf die betrauten Lehrpersonen verteilt werden. Bei der Entscheidung der Aufteilung der Abgeltung soll die Arbeitsbelastung berücksichtigt werden, die durch die übernommenen Aufgaben entsteht. Die Arbeitsbelastung kann sich etwa aus der Anzahl der übernommenen organisatorischen bzw. pädagogisch-administrativen Aufgaben, dem Umfang der mit diesen Aufgaben verbundenen Tätigkeiten (z. B. Koordination sowie Erstellung von Entwicklungskonzepten), der zeitlichen Inanspruchnahme sowie der Komplexität der Aufgaben ergeben. Die Schulleitung hat dies im Organisationsplan nachvollziehbar darzustellen.

Der Organisationsplan soll so ausgestaltet werden, dass die entlastende Wirkung des mittleren Managements für die Schulleitung und das Kollegium klar ersichtlich wird. Zu diesem Zweck soll eine Abbildung vorgesehen werden, in der ausgewiesen wird, welche Aufgaben durch das mittlere Management übernommen werden und inwiefern dadurch sowohl die Schulleitung als auch die Lehrpersonen von pädagogisch-administrativen Tätigkeiten entlastet werden. Die Darstellung soll transparent machen, welche bisherigen Aufgaben verlagert oder gebündelt werden und welchen konkreten Entlastungseffekt dies für die jeweiligen Funktionen hat. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Maßnahme als unterstützende Struktur und nicht als zusätzliche Führungsebene nachvollziehbar dokumentiert ist.

Die mit der Funktion des mittleren Managements verbundenen Aufgaben können von der Schulleitung an die jeweiligen Gegebenheiten der Schule angepasst werden. Sie müssen jedoch bereits während der Ausschreibung festgelegt, klar kommuniziert sowie anschließend im Organisationsplan der Schule bzw. des Schulclusters dokumentiert werden.

Die Funktion des mittleren Managements soll keine zusätzliche Führungsebene an den Schulen darstellen, sondern vorrangig der Unterstützung und Entlastung der Schulleitung dienen sowie durch bessere Koordination auch die Lehrpersonen im Rahmen bestehender Strukturen entlasten. Abhängig von der Größe des Schulstandortes und von der Entscheidung der Schulleitung soll es sich bei der Funktion um eine funktionale Bündelung von Koordinations-, Organisations- oder Fachverantwortung handeln. Die Einführung dient primär dazu, Arbeitsabläufe besser zu koordinieren, Informationsverluste zwischen Lehrpersonen und Schulleitung zu vermeiden, Arbeitsbelastung fairer zu verteilen und fachliche Rückfragen schneller zu klären. Die mit der Funktion betrauten Landeslehrpersonen sollen damit klar definierte Verwaltungs- und Koordinationsaufgaben übernehmen, welche von der Schulleitung im Organisationsplan transparent zugewiesen werden. Die Schulleitung behält in allen Bereichen die Letztverantwortung und die Leitungsfunktion.

Sobald Lehrpersonen mit der Funktion des mittleren Managements betraut werden, hat die Schulleitung dies intern und extern in geeigneter Weise bekanntzugeben. Je nach Aufgabenbereich können unterschiedliche Personenkreise (z. B. Elternverein) zu informieren sein. In jedem Fall sind sämtliche Lehrpersonen an der Schule über die Besetzungen sowie die jeweiligen Aufgabenbereiche und Kompetenzen in Kenntnis zu setzen.

Die Regelungen zum mittleren Management gelten auch für Schulcluster, die aus allgemeinbildenden Pflichtschulen bestehen, um die Schulcluster-Leitung sowie die Lehrpersonen an allen Schulstandorten zu unterstützen. Bei der Ermittlung der Klassenzahl im gemischten Cluster, der sowohl allgemeinbildende Pflichtschulen als auch Bundesschulen umfasst, ist nur die Anzahl der Klassen an den allgemeinbildenden Pflichtschulen maßgeblich. Die an Schulclustern bestehende Funktion Bereichsleitung kann auch die Funktion des mittleren Managements übernehmen und erhält dafür kumulativ die Abgeltungen für beide Funktionen.

Die vorliegende Regelung des mittleren Managements sieht eine größtmögliche Flexibilität für die Schulleitung bei der Frage der Aufteilung der Einrechnungsstunden vor. Jeder Schulstandort soll ein Ressourcenpaket für das mittlere Management erhalten, das von der Bildungsdirektion zugewiesen wird und dieses soll im Rahmen der organisatorischen bzw. pädagogischen Erfordernisse sowie unter Bedachtnahme auf die individuellen Gegebenheiten der Schule oder des Schulclusters eingesetzt werden.

Entscheidend ist, dass die Gesamtverteilung sachlich begründet erfolgt und im Organisationsplan transparent dokumentiert wird. Wird die Funktion des mittleren Managements sowohl auf Landeslehrpersonen (Dienstrecht nach dem LDG 1984) als auch auf Landesvertragslehrpersonen (Dienstrecht gemäß LVG) aufgeteilt, so sind die Einrechnungsstunden, die an Landesvertragslehrpersonen vergeben werden, auf die Gesamtanzahl der zur Verfügung stehenden Einrechnungsstunden für Landeslehrpersonen anzurechnen.

Das Ausmaß an Ressourcen für das mittlere Management richtet sich nach der Anzahl der Klassen und soll in einer Verordnung näher geregelt werden. Die Schulleitung von Schulen bis einschließlich vierzehn Klassen kann die ihr seitens der Bildungsdirektion zugewiesenen Einrechnungsstunden entweder auf bis zu zwei Lehrpersonen aufteilen oder, wenn sie selbst nicht vollkommen von der Lehrverpflichtung befreit ist, kann sie die vorgesehenen Ressourcen auch selbst in Anspruch nehmen und muss nicht zwingend eine zusätzliche Lehrperson mit der Funktion mittleres Management betrauen.

Schulen mit mindestens fünfzehn Klassen können die Unterrichtsverpflichtung von bis zu vier Lehrpersonen am Standort im Ausmaß der zur Verfügung stehenden Ressourcen vermindern. Die Schulleitung kann innerhalb dieser Vorgaben darüber entscheiden, wie die zur Verfügung stehenden Einrechnungsstunden zwischen den betrauten Lehrpersonen aufgeteilt werden sollen.

Der Schulleitung soll die Möglichkeit eröffnet werden, von der Betrauung eines mittleren Managements teilweise Abstand zu nehmen, wenn die zur Verfügung stehenden Ressourcen aufgrund des Organisationsplans nicht zweckmäßig eingesetzt werden können oder die personellen Voraussetzungen für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung am Schulstandort nicht erfüllt sind. Dies hat auf die jährliche Bemessung des zur Verfügung zu stellenden Kontingents an Einrechnungsstunden grundsätzlich keine Auswirkung. Nimmt die Schulleitung allerdings ein geringeres Ausmaß in Anspruch, als dieser auf Grund der Berechnungsvorschriften zustünde, stehen die über das tatsächlich eingesetzte Ausmaß hinausgehenden Einrechnungsstunden nicht für anderweitige Dispositionen zur Verfügung.

Dabei legt die Regelung abschließend und taxativ jene Gründe fest, aus denen von der Betrauung eines mittleren Managements teilweise Abstand genommen werden kann. Die Entscheidung der Schulleitung ist dabei gebunden und nicht frei gestaltbar. Die Schulleitung hat zu prüfen, ob einer der im Absatz ausdrücklich genannten Tatbestände vorliegt, und ihre Entscheidung daran auszurichten. Ein Absehen von der Betrauung soll daher ausschließlich zulässig sein, wenn die zur Verfügung stehenden Ressourcen aufgrund des Organisationsplans nicht zweckmäßig eingesetzt werden können oder die personellen Voraussetzungen für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung am Schulstandort nicht erfüllt sind. In den Erläuterungen werden nachstehend unterschiedliche Modelle für die Umsetzung des mittleren Managements dargestellt. Diese Modelle sind beispielhaft und sollen verdeutlichen, wie die im Gesetz vorgesehenen Aufgaben in der Praxis organisiert werden können. Den Schulleitungen steht es frei, diese Modelle sinngemäß zu übernehmen, an die jeweiligen schulischen Gegebenheiten anzupassen oder andere schulautonom entwickelte Organisationsformen zu wählen.

<u>Modell 1: Bereichsleitungen „Organisation“ und „Lehren & Lernen“</u>

Ein mögliches Modell sieht die Einrichtung einer „Bereichsleitung Lehren & Lernen“ und eine „Bereichsleitung Organisation“ vor. Die im Schulleitungsprofil vorgesehenen Aufgaben werden dabei auf diese Funktionen verteilt. Die Bereichsleitung Organisation wird in erster Linie für die Unterstützung der Schulleitung in pädagogisch-administrativen Angelegenheiten eingesetzt, wie etwa bei:

- Aufbau von Strukturen und Prozessen: Steigerung der Effizienz und Qualität an der Schule; Hilfe der Schulleitung insbesondere in den Abläufen des Schulalltags und bei eventuellen Reformprozessen.
- Personal- und Sachmittelbewirtschaftung: Ausarbeitung von Lehr- und Supplierplänen; Sicherstellung der Nutzung von Gebäuden unter Einhaltung aller Sicherheitsstandards und wo möglich mit innovativen Lernarrangements; Beschaffung und Instandhaltung von benötigten Materialien und Equipment unter Berücksichtigung der verfügbaren finanziellen Ressourcen.
- Unterstützung bei Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Schulleitung, Lehrpersonal und Verwaltungspersonal.
- Interne und externe Kommunikation: Delegierung an das mittlere Management in unterschiedlichem Umfang und abhängig vom jeweiligen Thema. Teil der externen Kommunikation könnte auch die Organisation der Öffentlichkeitsarbeit online und offline sein.
- Konflikt- und Krisenmanagement: externe Kommunikation mit relevanten Behörden, Organisationen und Vereinen; Beantwortung von und angemessene Reaktion auf Beschwerden.

Die Bereichsleitung Lehren & Lernen soll die Schulleitung vordergründig in den vielfältigen pädagogischen Agenden unterstützen und ist für die Verbesserung des Unterrichts zuständig etwa durch:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung des Unterrichts: effiziente und offene Kommunikation mit allen Lehrpersonen zu Themen wie der Umsetzung des Lehrplans, interdisziplinäre Schwerpunkte, Klassen- und Gruppenbildungen, Unterrichtsformen und die Organisation des Unterrichts.
- Unterstützung bei der strategischen Ausrichtung des schulischen Bildungsangebots: Unterstützung der Schulleitung bei der Anpassung des Lehrplans an die jeweiligen Gegebenheiten der Schule sowie kontinuierliche Evaluation gesetzter Schritte und Pläne.
- Unterstützung bei interner und externer Kommunikation in pädagogischen Belangen
- Konflikt- und Krisenmanagement (innerhalb der Schule)

Modell 2: Teamleitungen bzw. Jahrgangsteams

Das Lehrpersonenkollegium wird beispielsweise in bis zu vier Teams oder Arbeitsgruppen gegliedert. Die Teamleitungen bilden gemeinsam das mittlere Management und nehmen für ihre Teams jene Aufgaben aus dem Schulleitungsprofil wahr, die die Schulleitung an sie delegiert. Sie koordinieren und vernetzen die Teams und fördern die Teamarbeit. Die Teams können beispielsweise entlang einer Jahrgangslogik gebildet werden mit Lehrpersonen, die (nur oder hauptsächlich) in den ersten/zweiten/etc. Klassen tätig sind.

Zu Art. 4 Z 2 (§ 26g Abs. 5 LDG 1984):

Diese Regelung berücksichtigt das spätere Inkrafttreten von § 26g Abs. 4.

Zu Art. 4 Z 3 (§ 27 Abs. 4 LDG 1984):

Die Landeslehrperson oder Landeslehrpersonen, die mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betraut ist oder sind, sollen die Vertretung der Stellvertretung der Schulleitung übernehmen. Ist mehr als eine Landeslehrperson mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung betraut, soll die Schulleitung entscheiden, welche Landeslehrperson die Vertretung übernehmen wird.

Zu Art. 4 Z 4 (§ 43 Abs. 2a LDG 1984):

Mit § 43 Abs. 2a wurde die pädagogisch-administrative Fachkraft zur Unterstützung der Schulleitung eingeführt, die mit dieser Gesetzesänderung durch die Funktion des mittleren Managements ersetzt wird. Aufgrund der gestaffelten Einführung des mittleren Managements wird die Anwendbarkeit des Absatzes 2a zunächst bis 31. August 2027 auf allgemeinbildende Pflichtschulen mit weniger als fünfzehn Klassen eingeschränkt; die Schulleitungen an diesen Schulen können daher im Schuljahr 2026/27 weiterhin die zur Verfügung stehenden Ressourcen für die pädagogisch-administrativen Fachkräfte nutzen. Ab Inkrafttreten der Funktion des mittleren Managements auch für Schulen dieser Größe tritt dieser Absatz 2a außer Kraft.

Zu Art. 4 Z 5 (§ 49a Abs. 3 LDG 1984):

Einer in Teilzeit arbeitenden Schulleitung soll es künftig freistehen, die Abzugsstunden, die sich dadurch zusätzlich ergeben, auf die Landeslehrpersonen zu verteilen, die mit der Stellvertretung und verwaltungsmäßigen Unterstützung betraut sind. Für die Bestellung einer zusätzlichen Landeslehrperson zur verwaltungsmäßigen Unterstützung soll es nicht mehr nötig sein, dass die Stellvertretung mehr als 23 Abzugsstunden und damit voll freigestellt ist. Stattdessen soll sich die Anzahl an betrauten Landeslehrpersonen nach § 52 Abs. 11 richten und die Verteilung der Abzugsstunden soll der Schulleitung unter Berücksichtigung der individuellen Arbeitsbelastung und Verteilung von Verwaltungsaufgaben überlassen sein.

Zu Art. 4 Z 6 (§ 52 Abs. 11 LDG 1984):

Ergibt sich aus der Berechnung nach § 52 Abs. 10, dass aufgrund der Anzahl an Schülerinnen und Schülern an der Berufsschule mehr als 29 Abzugsstunden vorliegen, so kann die Schulleitung wie bisher eine Stellvertretung bestellen. Zusätzlich kann die Schulleitung eine weitere Landeslehrperson mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung betrauen. Ab 46 Abzugsstunden soll die Schulleitung insgesamt vier Landeslehrpersonen betrauen können: eine mit der Stellvertretung und höchstens drei weitere mit der Unterstützung in Verwaltungsaufgaben. Die Anzahl der Abzugsstunden, die von der Schulleitung auf die betrauten Landeslehrpersonen verteilt werden können, ergibt sich aus der tatsächlichen Anzahl an Abzugsstunden minus die 23 Abzugsstunden für die volle Freistellung der Schulleitung. Errechnet sich an einer Berufsschule beispielsweise ein Gesamtausmaß von 40 Abzugsstunden, so stehen 17 Abzugsstunden zur Verteilung an die Stellvertretung und die mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung betrauten Landeslehrpersonen zur Verfügung.

Die Schulleitung hat im Organisationsplan der Schule festzuhalten welche Landeslehrpersonen mit der Stellvertretung und Administration betraut und welche Aufgaben und Kompetenzen diese damit übernehmen werden sowie wie die Ressourcen, die für die Funktionen vorgesehen sind, an der Schule eingesetzt werden. Die Schulleitung muss dabei darlegen, wie die zur Verfügung stehenden Abzugsstunden auf die betrauten Landeslehrpersonen verteilt werden bzw. welche Landeslehrperson die Vertretung der

Schulleitung übernimmt und daher die Dienstzulage gebührt. Bei der Entscheidung der Aufteilung der Abzugsstunden soll die Arbeitsbelastung, die den betrauten Landeslehrpersonen durch die übertragenen Aufgaben entsteht, berücksichtigt werden. Die Arbeitsbelastung kann sich etwa aus der Anzahl der übernommenen organisatorischen bzw. pädagogisch-administrativen Aufgaben, dem Umfang der mit diesen Aufgaben verbundenen Tätigkeiten (z. B. Koordination sowie Erstellung von Entwicklungskonzepten), der zeitlichen Inanspruchnahme sowie der Komplexität der Aufgaben ergeben. Die Schulleitung hat dies im Organisationsplan nachvollziehbar darzustellen. Der Organisationsplan kann von der Schulleitung, falls notwendig, jährlich angepasst werden; dies wäre insbesondere der Fall, wenn eine andere oder zusätzliche Landeslehrperson als Stellvertretung oder zur verwaltungsmäßigen Unterstützung betraut wird, sich die Aufteilung der Einrechnungsstunden oder der Aufgaben der betrauten Landeslehrpersonen ändern.

Im Fall, dass die Schulleitung eine Landeslehrperson gemäß LDG 1984 mit der Stellvertretung und eine oder mehrere Landesvertragslehrpersonen, die dem Entlohnungsschema pd zugeordnet sind, mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung betraut, richtet sich die Höchstanzahl der Abzugsstunden, die am Schulstandort zur Verfügung stehen, nach § 52 Abs. 10 und 11. Die Abzugsstunden, die sich daraus errechnen, sollen wie bereits beschrieben, von der Schulleitung frei auf die betrauten Landeslehrpersonen und Landesvertragslehrpersonen aufgeteilt werden können.

Zu Art. 4 Z 7 (§ 52 Abs. 15 LDG 1984):

Die Verminderung der Lehrverpflichtung gemäß § 52 Abs. 11 und 12 soll nur für Landeslehrpersonen zur Anwendung kommen, die mit der Stellvertretung bzw. mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung durch die Schulleitung betraut worden sind.

Zu Art. 4 Z 8 (§ 123 Abs. 105 LDG 1984):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Art. 5 (Landesvertragslehrpersonengesetz 1966):

Zu Art. 5 Z 1 (§ 8 Abs. 17a LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 4 Z 4 (§ 43 Abs. 2a LDG 1984).

Zu Art. 5 Z 2 (§ 16a samt Überschrift LVG):

Siehe die Erläuterungen zu Art. 4 Z 1 (§ 26g samt Überschrift LDG 1984).

Zu Art. 5 Z 3 (§ 16a Abs. 5 LVG):

Diese Regelung berücksichtigt das spätere Inkrafttreten von § 16a Abs. 4.

Zu Art. 5 Z 4 (§ 17 Abs. 1 LVG):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 4 Z 6 (§ 52 Abs. 11 LDG 1984).

Zu Art. 5 Z 5 (§ 17 Abs. 2 LVG):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 4 Z 6 (§ 52 Abs. 11 LDG 1984).

Im Fall, dass die Schulleitung eine Landesvertragslehrperson, die dem Entlohnungsschema pd zugeordnet ist, mit der Stellvertretung und eine oder mehrere Landeslehrpersonen, die nicht dem Entlohnungsschema pd zugeordnet sind, mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung betraut, richtet sich die Höchstanzahl der Abzugsstunden, die am Schulstandort zur Verfügung stehen, nach dieser Regelung. Die Abzugsstunden, die sich aus § 17 Abs. 1 und 2 LVG errechnen, sollen von der Schulleitung frei auf die betrauten Landeslehrpersonen und Landesvertragslehrpersonen aufgeteilt werden können unter der Maßgabe der in den Erläuterungen zu Artikel 4 Z 6 (§ 52 Abs. 11 LDG 1984) beschriebenen Beachtung der individuellen Arbeitsbelastung.

Zu Art. 5 Z 6 (§ 17a Abs. 3 LVG):

Siehe Erläuterungen zu Artikel 4 Z 5 (§ 49a Abs. 3 LDG 1984).

Zu Art. 5 Z 7 (§ 26 Abs. 2 lit. n sublit. aa LVG):

Die mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betrauten Landesvertragslehrpersonen werden in die Bestimmung miteinbezogen.

Zu Art. 5 Z 8 (§ 26 Abs. 2 lit. s LVG):

§ 26 Abs. 2 lit. s erklärt die Anwendbarkeit von § 26g LDG 1984 bezüglich der Einführung des mittleren Managements an allgemeinbildende Pflichtschulen auf Landesvertragslehrpersonen, die vor dem Beginn des Schuljahres 2019/2020 in ein Dienstverhältnis als Landesvertragslehrperson aufgenommen worden

sind, wenn nicht anlässlich ihrer Anstellung die Anwendung der Sonderbestimmungen für Vertragslehrpersonen im Pädagogischen Dienst schriftlich festgelegt worden sind.

Zu Art. 5 Z 9 (§ 32 Abs. 47 LVG):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.

Zu Art. 6 (Änderung des BLVG):

Zu Art. 6 Z 1 und 3 (§ 9 Abs. 1 und 2 BLVG):

An höheren oder selbständig geführten mittleren Schulen, an denen keine Abteilungsvorstehung vorgesehen ist und die weniger als acht Klassen haben, soll es für die Schulleitung künftig auch möglich sein, eine Administratorin oder einen Administrator für ihre Stellvertretung und die Unterstützung in Verwaltungsaufgaben einzusetzen. Es soll hierfür eine Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe III zur Einrechnung in die Lehrverpflichtung pro Schulstandort zur Verfügung stehen. Ab acht Klassen bleibt die bisherige Administratorenregelung bestehen gemäß der in Summe eine halbe Wochenstunde der Lehrverpflichtungsgruppe III je Klasse am jeweiligen Schulstandort zur Einrechnung in die Lehrverpflichtung zur Verfügung steht.

Zusätzlich zur Lehrperson, die sowohl die Vertretung der Schulleitung als auch Verwaltungsaufgaben übernimmt, soll es der Schulleitung freistehen bis zu einer zusätzlichen Lehrperson zur zusätzlichen verwaltungsmäßigen Unterstützung einzusetzen, wenn das Einrechnungsausmaß gemäß § 9 Abs. 1 weniger als 15 Wochenstunden ergibt (Gesamtanzahl: Stellvertretung plus eine Lehrperson zur verwaltungsmäßigen Unterstützung). Ergeben sich mehr als 15 Wochenstunden, so können Verwaltungsaufgaben auf maximal drei zusätzliche Lehrpersonen aufgeteilt werden (Gesamtanzahl: Stellvertretung plus bis zu drei Lehrpersonen zur verwaltungsmäßigen Unterstützung).

Im Organisationsplan der Schule hat die Schulleitung Folgendes festzuhalten:

1. die mit der Administration betrauten Lehrpersonen,
2. die von diesen übernommenen Aufgaben,
3. die mit den Aufgaben einhergehenden Kompetenzen und
4. den Einsatz der für die Administration vorgesehenen Ressourcen.

Dabei soll die Schulleitung darlegen, welche Lehrperson ihre Vertretung übernimmt und daher die Dienstzulage erhält und wie die zur Verfügung stehenden Einrechnungsstunden auf die betrauten Lehrpersonen verteilt werden. Bei der Entscheidung der Aufteilung der Einrechnungsstunden soll die Arbeitsbelastung, die den betrauten Lehrpersonen durch die übertragenen Aufgaben entsteht, berücksichtigt werden. Die Arbeitsbelastung kann sich etwa aus der Anzahl der übernommenen organisatorischen bzw. pädagogisch-administrativen Aufgaben, dem Umfang der mit diesen Aufgaben verbundenen Tätigkeiten (z. B. Erstellung der Lehrfächerverteilung), der zeitlichen Inanspruchnahme sowie der Komplexität der Aufgaben ergeben. Die Schulleitung hat dies im Organisationsplan nachvollziehbar darzustellen. Falls notwendig, kann der Organisationsplan von der Schulleitung jährlich angepasst werden; dies wäre insbesondere der Fall, wenn eine andere oder zusätzliche Lehrperson mit der Administration betraut wird, sich die Aufteilung der Einrechnungsstunden oder die Aufgaben und Kompetenzen der betrauten Lehrpersonen ändern.

Der Schulleitung soll die Möglichkeit eröffnet werden, von der Betrauung mehrerer Administratorinnen und Administratoren teilweise Abstand zu nehmen, wenn die zur Verfügung stehenden Ressourcen aufgrund des Organisationsplans nicht zweckmäßig eingesetzt werden können oder die personellen Voraussetzungen für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung am Schulstandort nicht erfüllt sind. Dies hat auf die jährliche Bemessung des zur Verfügung zu stellenden Kontingents an Einrechnungsstunden grundsätzlich keine Auswirkung. Nimmt die Schulleitung allerdings ein geringeres Ausmaß in Anspruch, als dieser auf Grund der Berechnungsvorschriften zustünde, stehen die über das tatsächlich eingesetzte Ausmaß hinausgehenden Einrechnungsstunden nicht für anderweitige Dispositionen zur Verfügung.

Dabei legt die Regelung abschließend und taxativ jene Gründe fest, aus denen von der Betrauung mehrerer Administratorinnen und Administratoren teilweise Abstand genommen werden kann. Die Entscheidung der Schulleitung ist dabei gebunden und nicht frei gestaltbar. Die Schulleitung hat zu prüfen, ob einer der im Absatz ausdrücklich genannten Tatbestände vorliegt, und ihre Entscheidung daran auszurichten. Ein Absehen von der Betrauung soll daher ausschließlich zulässig sein, wenn die zur Verfügung stehenden Ressourcen aufgrund des Organisationsplans nicht zweckmäßig eingesetzt werden können oder die personellen Voraussetzungen für eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung am Schulstandort nicht erfüllt sind. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn an einem sehr kleinen Schulstandort die vorhandenen Einrechnungsstunden zur Sicherstellung des Unterrichtsbetriebs erforderlich sind und eine

zusätzliche Aufgabenübertragung zu keiner tatsächlichen Entlastung der Schulleitung oder des Kollegiums führen würde.

Das Ausmaß der Einrechnungsstunden soll sich nach der Lehrperson richten, die sowohl mit der Vertretung als auch der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betraut worden ist. Ist diese Lehrperson nicht der Entlohnungsgruppe pd zugeordnet und wird sie gemäß BLVG mit der Funktion Administratorin oder Administrator betraut, so richtet sich die Berechnung der zur Verfügung stehenden Mittel nach den Vorgaben des BLVG. Dies trifft in diesem Fall auch auf Vertragslehrpersonen zu, die der Entlohnungsgruppe pd zugeordnet sind und die mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung betraut werden.

Beispiel: Die Schulleitung möchte an einer Schule mit 50 Klassen und 83 Vollbeschäftigungsäquivalenten die Lehrperson 1 (nicht dem Entlohnungsschema pd zugeordnet) mit der Stellvertretung und Administration betrauen, sowie Lehrperson 2 (nicht im Entlohnungsschema pd) und Lehrperson 3 (im Entlohnungsschema pd) zu Administratorinnen und Administratoren machen. Da Lehrperson 1 als Stellvertretung nicht dem Entlohnungsschema pd zugeordnet ist, richtet sich die Beurteilung der Schulgröße und damit verbundenen zur Verfügung stehenden Einrechnungsstunden nach § 9 Abs. 1 und 2 BLVG. Es stehen für eine Schule mit 50 Klassen gemäß § 9 Abs. 1 BLVG insgesamt 25 Wochenstunden der Lehrverpflichtungsgruppe III (25 x 1,05 = 26,25) am Schulstandort zur Verfügung, die von der Schulleitung auf die Stellvertretung und die zusätzlichen Administratorinnen und Administratoren verteilt werden können.

Lehrperson 1 soll 16 Wochenstunden erhalten. 16 Wochenstunden der Lehrverpflichtungsgruppe III (1,05 Werteinheiten je Wochenstunde) ergeben daher 16,8 Werteinheiten. Es verbleiben 9 Wochenstunden.

Lehrperson 2 soll vier Wochenstunden der Lehrverpflichtungsgruppe III (4 x 1,05 = 4,2 Werteinheiten) erhalten.

Lehrperson 3 soll fünf Wochenstunden erhalten. Da es sich um eine Lehrperson im Entlohnungsschema pd handelt, sind die Wochenstunden entsprechend in dieses Entlohnungsschema umzurechnen. Eine Wochenstunde gemäß BLVG entspricht 1,1 Wochenstunden (1/20 x 22) im Entlohnungsschema pd. Da es sich um Wochenstunden in der Lehrverpflichtungsgruppe III handelt, errechnen sich daraus insgesamt: 5 x 1,1 x 1,05 = 5,78 Wochenstunden.

Zu Art. 6 Z 2 (§ 9 Abs. 1e BLVG):

Die Bestimmungen des LDG 1984 zu den Landeslehrpersonen, die mit der Funktion Stellvertretung und mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betraut werden können, sollen auch für die Bundes-Berufsschule für Uhrmacher in Karlstein zur Anwendung kommen, um eine Ungleichbehandlung zwischen den Berufsschulen und der Bundes-Berufsschule zu vermeiden.

Zu Art. 6 Z 4 (§ 12 Abs. 4 BLVG):

Es kommt zu einer Vereinfachung der bestehenden Regelung. Lehrpersonen, die mit der verwaltungsmäßigen Unterstützung der Schulleitung betraut sind, sollen auch weiterhin wie Lehrpersonen und Erzieherinnen und Erzieher ohne Betrauung die Leitung des Betreuungsteiles an einer ganztägigen Schulform übernehmen können.

Zu Art. 6 Z 5 (§ 15 Abs. 37 BLVG):

Es wird das Inkrafttreten geregelt.