

352/AB XXI.GP

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 316/J - NR/2000 betreffend Direktorenbestellung, die die Abgeordneten Dr. Gabriela Moser, Freundinnen und Freunde am 7. Februar 2000 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Ad 1.:

Die im Auswahlverfahren für die Ernennung von Schulleitern an Bundesschulen heranzuziehenden Kriterien sind in § 207 f Beamten - Dienstrechtsgesetz (BDG) enthalten. Gemäß § 207 f Abs. 3 BDG sind die Landesschulräte ermächtigt, durch einen im Verordnungsblatt des Landesschulrates kundzumachenden Kollegiumsbeschluss im Rahmen der Bestimmungen des § 207 f Abs. 2 Z 1 bis 3 BDG zusätzliche Reihungskriterien festzulegen.

In den Beilagen 1 bis 9 ist das von den Landesschulräten (Stadtschulrat) in Vollziehung der §§ 207 ff BDG jeweils verwendete Bestellungsverfahren enthalten.

Für den Bereich der Pflichtschulen ist das Bestellungsverfahren in den §§ 26 und 26a Landeslehrer - Dienstrechtsgesetz (LDG) geregelt. Die Landesgesetzgebung kann hierzu gemäß § 26 Abs. 7 LDG nähere Bestimmungen erlassen und zusätzliche Auswahlkriterien festlegen. Da die Vollziehung des Dienstrechtes der Landeslehrer den Ländern zukommt, sind die Länder zur Auskunftserteilung über die verwendeten Objektivierungsverfahren berechtigt und es liegt die Entscheidung letztlich bei der Landesregierung.

Soweit freilich für den Bereich der Pflichtschulen die Schulbehörden des Bundes in mittelbarer Landesvollziehung mit dem Vollzug des Dienstrechtes der Landeslehrer befasst sind (dies erfolgt in Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark und Burgenland) werden auch die von den Schulbehörden des Bundes hiefür angewendeten Auswahlverfahren mit angeführt. Diesbezüglich wird auf die Beilagen 1 (Wien), 5 (Burgenland), 10 (Steiermark), 1 (Oberösterreich) und 13 (Niederösterreich) verwiesen.

Bei der Besetzung von Leiterstellen an Pflichtschulen kommt dem Bund gemäß Art 14 Abs. 4 lit a Bundes - Verfassungsgesetz (B - VG) ein Mitwirkungsrecht zu. In Ausübung dieses Mitwirkungsrechtes räumt § 26 Abs. 7 LDG den Schulbehörden des Bundes in den Ländern das Recht ein, nähere Bestimmungen sowie Richtlinien für die vom Bund zu erstellenden Besetzungsvorschläge zu erlassen. Die Landesschulräte haben diese Möglichkeit in unterschiedlichem Ausmaß wahrgenommen:

- Im Burgenland wurden die betreffenden Richtlinien unter dem Titel „Objektivierungsverfahren 1999“ erlassen (Beilage 5)
- In Vorarlberg gilt das „Vorarlberger Personalbestellungsverfahren 1999“ auch für die Ausübung des Vorschlagsrechtes für die Besetzung von Leiterstellen an Berufsschulen (Beilage 6)
- In Tirol gelten die für die Vergabe von Leiterstellen an Bundesschulen erstellten Kriterien auch für die Ausübung des Vorschlagsrechtes für die Besetzung von Leiterstellen an Berufsschulen (Beilage 7)
- In Kärnten wurde die für den Bundesbereich erlassene Verordnung auch auf das Auswahlverfahren für Leiterstellen an Pflichtschulen erstreckt (Beilage 9)
- In Salzburg wird nach dem im Verordnungsblatt des Landesschulrates für Salzburg Nr. 22/1990 zugrunde gelegten Verfahren vorgegangen (Beilage 12)

Im Bereich der technisch - gewerblichen Zentrallehranstalten ergibt sich hinsichtlich der Besetzung gehobener Planstellen (Schulleiter, Abteilungsvorstände) folgende Vorgangsweise:

1. Es gibt ein Leitbild und ein Anforderungsprofil für Schulleiter und Abteilungsvorstände, das sich aus den gesetzlichen Bestimmungen (BDG, SchUG, Dienstobliegenheiten von Abteilungsvorständen) ergibt. In diesen Bereich fallen fachliche, fachdidaktische, pädagogische und schuladministrative Belange der Bewerber für eine Schul - oder Abteilungsleitung.
2. Für beide Gruppen als Führungskräfte im Schulwesen (Schulleiter, Abteilungsvorstände) wurde gemeinsam mit einem Personalberatungsbüro ein operationelles Anforderungsprofil hinsichtlich der Beratungskompetenz, kommunikativer, sozialer und pädagogischer Kompetenz sowie hinsichtlich Moderation/Konfliktmanagement, Mitarbeiterführung, strategischer Planung, Planung und Administration und Initiative/Kreativität erarbeitet.
3. Die Bewerber unterziehen sich einem kommissionellen Hearing (Kommission: Zuständige fachpädagogische und personalverwaltende Gruppe/Abteilung des BMUK, fachpädagogischer LSR - Vertreter, Mitglied des Zentralausschusses des Lehrpersonals; Schulpartner der jeweiligen Schule ohne Stimmrecht), in dem das mehrdimensionale Anforderungsprofil mit konditionalen und situativen Fragestellungen behandelt wird.
4. Die Gesamtbewertung besteht aus 3 Komponenten:
 - dem Ergebnis des kommissionellen Hearings;
 - dem Votum der Schule (Schulpartner, Schulleitung, Dienststellenausschuss);
 - einem Gutachten der Schulaufsicht über fachliche, fachdidaktische, pädagogische und schul - administrative Belange.

Ad 2.:

Die Bestimmungen über das Auswahlverfahren von Schulleitern gemäß § 207 f BDG sind mit 1. 9. 1997 in Kraft getreten, für den Bereich der Landeslehrer sind die novellierten Bestimmungen in §§ 26 und 26a LDG mit 1. 6. 1996 in Kraft getreten.

Die LSR haben im eigenen Vollzugsbereich in Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben die für die von ihnen in Ausübung des gemäß Art 81 a B - VG eingeräumten Vorschlagsrechtes zu treffenden Auswahlentscheidungen bestgeeigneten Verfahren und Kriterien herauszuarbeiten und anzuwenden. Die bisher entwickelten unterschiedlichen Modelle, die auf Grund der für deren Erlassung verschieden besetzten Entscheidungsträger zwangsläufig voneinander abweichen, waren - trotz unterschiedlicher Ermittlungsansätze - bisher in wesentlichen Bereichen gut geeignet, den/die bestgeeignete(n) Bewerber(in) zu ermitteln.

Ad 3.:

Die Auswahlverfahren sind so gestaltet, dass Objektivität gewährleistet ist. Die von den einzelnen Landesschulbehörden dazu entwickelten Modelle gewährleisten ein Verfahren, in welchem die Kandidaten nach objektiven Kriterien beurteilt werden. Die Modelle unterliegen der Kontrolle der Landesschulbehörden und können dadurch rasch einem neuen wissenschaftlichen Standard angepasst werden.

Ad 4.:

Die Kosten des Oberösterreichischen Assessment - Verfahrens belaufen sich auf rund S 3.500,--.

Ad 5.:

Bei dem in Oberösterreich angewendeten Verfahren ist es unerheblich, ob die Fragen bekannt sind oder nicht. Das Auswertungsprogramm für das Verfahren basiert auf einer Faktorenanalyse und ist niemandem zugänglich. Für die Eichung dieses Verfahrens wurden ca. 1600 Tests verwendet. Das Verfahren misst die Einstellung zu bestimmten Führungsaufgaben. Wenn sich ein Kandidat mit den Fragen vorher auseinander setzt, hat er dadurch keinen Vorteil, weil er mit dem komplexen Auswertungssystem trotzdem nicht vertraut ist. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Kandidaten bei wiederholten Testdurchführungen (im Falle von mehrmaligen Bewerbungen) ähnliche Ergebnisse erzielen. Die Gütekriterien von Tests sind bei dem in Oberösterreich angewendeten Verfahren gegeben.

Anlagen (13) konnten nicht gescannt werden !!!