



Mag. Barbara Schweighofer-Maderbacher

Ausschreibung und Besetzung von Planstellen für leitende Funktionen

Die Rolle der Personalvertretung im Bestellungsverfahren

Auszuschreiben sind leitende Funktionen als Schulleitung, Clusterleitung, Abteilungsvorstellung, Fachvorstellung und Erziehungsleitung. Die Ausschreibung hat durch die Bildungsdirektion spätestens drei Monate nach dem Freiwerden zu erfolgen. Die Ausschreibung erfolgt auf der Webseite „Karriere Öffentlicher Dienst“ und ist im Amtsblatt zur Wiener Zeitung zu verlautbaren. Die Bewerbungen sind innerhalb eines Monats nach dem Tag der Ausschreibung einzureichen.

Auswahlkriterien nach § 207e BDG sind

- Persönliche, fachliche und pädagogische Eignung
- Führungs- und Managementkompetenzen
- Leitungs- und Entwicklungsvorstellungen für die angestrebte Funktion unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten

Für die Auswahl kommen nur Bewerberinnen und Bewerber in Betracht, die

- alle Ernennungserfordernisse erfüllen,
- eine mindestens fünfjährige erfolgreiche Lehrpraxis an Schulen aufweisen,
- in der Bewerbung die Fähigkeiten, Kompetenzen und Vorstellungen dargelegt haben,
- über die erforderliche persönliche, fachliche und pädagogische Eignung sowie die erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen verfügen

An der Bildungsdirektion ist eine Begutachtungskommission einzurichten. Stimmberechtigte Mitglieder sind:

- Die/der BildungsdirektorIn oder eine bestellte, fachlich geeignete Vertretung
- Ein Schulaufsichtsorgan (bei FV- oder AV-Bestellungen die Direktion)
- Vom zuständigen Fachausschuss entsandtes Mitglied
- Von der GÖD entsandtes Mitglied

Beratende Mitglieder sind:

- Je eine Eltern- und Schülerinnenvertretung aus dem SGA
- Der/die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte

Die BK hat ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit zu fassen; bei Stimmengleichheit entscheidet der Vorsitz.

Die BK hat in einer ersten Sitzung die eingelangten Bewerbungen zu prüfen und BewerberInnen, die nicht alle festgelegten Erfordernisse erfüllen, als „nicht geeignet“ aus dem weiteren Verfahren auszuschneiden. Sie hat dem schulparterschaftlichen Gremium (Schulclusterbeirat, SGA oder Schulforum) und dem Dienststellenausschuss der Schule, für die die Bewerbungen abgegeben wurden, die Bewerbungen der alle festgelegten Erfordernisse erfüllenden BewerberInnen zu übermitteln. Diese Organe haben das Recht, nach allfälliger Anhörung der BewerberInnen binnen drei Wochen ab Erhalt der Bewerbungen eine begründete schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Die alle Erfordernisse erfüllenden BewerberInnen sind einer Personalberatungsfirma im Rahmen eines Assessments zur Beurteilung ihrer Führungs- und Managementkompetenzen zuzuweisen.

Bezüglich der BewerberInnen, die bereits nach einem Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren eine leitende Funktion durch Ernennung oder Bestellung erlangt haben, kann die BK ein vereinfachtes Verfahren vorsehen, wenn dies zur Überprüfung der Eignung ausreichend ist; wird im Rahmen eines solchen vereinfachten Verfahrens von der Durchführung eines Assessments Abstand genommen, so ist dem Auswahlverfahren kein/e PersonalberaterIn beizuziehen.

Anschließend sind die alle Erfordernisse erfüllenden BewerberInnen zu einer Anhörung vor die Begutachtungskommission zu laden und auf ihre Eignung zu überprüfen. Hinsichtlich der in der ersten Sitzung als geeignet beurteilten BewerberInnen hat die Bestellungskommission jeweils festzulegen, ob die BewerberInnen die Auswahlkriterien in „höchstem Ausmaß“, in „hohem Ausmaß“ oder in „geringerem Ausmaß“ erfüllen.

Vom Vorsitz ist innerhalb von drei Monaten ein begründetes Gutachten bezüglich der Eignung der dem Anhörungsverfahren unterzogenen BewerberInnen zu erstellen. Dieses Gutachten ist den stimmberechtigten Mitgliedern der Bestellungskommission zur Kenntnis zu bringen. Jedem stimmberechtigten Mitglied steht es frei, zum Gutachten binnen einer Woche eine Stellungnahme abzugeben und gegebenenfalls zusätzlich die Einberufung einer Sitzung der stimmberechtigten Mitglieder der Bestellungskommission zu verlangen.

Vor Weiterleitung des Gutachtens hat der Vorsitz einem vom schulparterschaftlichen Gremium (Schulclusterbeirat, SGA oder Schulforum) ermächtigten Mitglied des jeweiligen Organs auf Verlangen Einsicht in das Gutachten zu gewähren. Für die Einsichtnahme ist eine Frist von zwei Wochen einzuräumen.

Die Auswahl bezüglich der Leitungsfunktionen an Bundesschulen (Bundes-Schulclustern) obliegt dem/der BundesministerIn. Diese/r ist bei ihrer oder seiner Auswahlentscheidung nicht an das Gutachten der Begutachtungskommission gebunden.

Wird ein/e BewerberIn auf die ausgeschriebene Leitungsfunktion ernannt, die oder der nach dem Gutachten der BK eine geringere Eignung aufweist als wenigstens eine andere Mitbewerberin oder ein anderer Mitbewerber, so sind dem zuständigen Zentralschulsausschuss auf dessen Verlangen die für die Ernennung maßgebenden Gründe mitzuteilen.

Detaillierte Infos auf www.bmhs-aktuell.at

Impressum:

Für den Inhalt verantwortlich: BMHS Gewerkschaft fcg, Strozzig. 2/4, 1080 Wien
bmhs.fcg@goed.at
Fotos von Christian Prenner



Aktuell

Mai/Juni 2021



Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Im Rahmen des Bundestages der BMHS-Gewerkschaft am 15.04.2021 nutzte ich wieder einmal die Gelegenheit, um auf Herausforderungen hinzuweisen, die sich für Kolleg*innen sowie deren Mentor*innen durch die sogenannte „Induktionsphase“ ergeben.

Bei den Verhandlungen zum Dienstrecht Neu hat uns die damals zuständige Bundesministerin mitgeteilt, dass man das bewährte Konzept des „Unterrichtspraktikums“ abschaffen und eine „Induktionsphase“ einführen möchte. Nachdem mehrheitlich die Abgeordneten des Nationalrates und die Mitglieder des Bundesrates diesem Vorhaben zustimmten, wurde diese gesetzliche Änderung schlussendlich im BGBl. 211/2013 vom 27.12.2013 kundgemacht.

Ich war und bin nach wie vor der Meinung, dass dieses Modell aus dem Jahre 2013 realitätsfern ist. Es war daher sehr erfreulich zu hören, dass BM Dr. Heinz Faßmann umgehend mit erstmaliger Umsetzung der Induktionsphase in der schulischen Praxis per 1.9.2019 eine Evaluierung in Auftrag geben hat. Die aus meiner Sicht sehr interessanten Evaluationsergebnisse unter der Federführung des Zentrums für Lehrer*innenbildung liegen nun vor. Es werden Problembereiche aufgezeigt, die auch von Seiten der FCG stets kritisiert wurden:

Auszug aus einer Aussendung der APA vom 6.5.2021:

*Dass bei der Induktionsphase vor allem im Sekundarbereich nachgebessert werden muss, legt auch eine Studie des Zentrums für Lehrer*innenbildung der Uni Wien nahe: Die Mentoren sollen ihre Schützlinge beim Berufseinstieg begleiten, gleichzeitig aber am Ende per Gutachten mitentscheiden, ob diese einen Posten bekommen. Dabei sollen sie auch die fachliche Eignung bewerten, obwohl die Mentoren nicht aus demselben Fachbereich kommen müssen wie die betreuten Junglehrer.*

Wir werden uns weiterhin mit Nachdruck für eine praxistaugliche „Induktionsphase“ einsetzen.



Mag. Dieter Reichenauer

Der Dienstvertrag

Im Unterschied zum öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, das durch einen einseitigen Hoheitsakt begründet wird, ist der Dienstvertrag ein zweiseitiger Vertrag (§§ 861 ff. ABGB). Er kommt durch Willensübereinstimmung (Konsens) zustande. Durch den Abschluss eines Dienstvertrages wird ein privatrechtliches Dienstverhältnis begründet, weshalb Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis den Bestimmungen des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes unterliegen. Damit eine Einigung über die Rechte und Pflichten eines solchen Vertrages entstehen kann, müssen die von den Vertragspartnern abgegebenen Erklärungen zueinander passen. Das heißt, diese Erklärungen müssen fehlerfrei sein und es darf kein Willensmangel vorliegen.

Gebot der Schriftlichkeit: Grundsätzlich ist dem Vertragsbediensteten gemäß § 4 VBG unverzüglich nach dem Beginn des Dienstverhältnisses und spätestens einen Monat nach dem Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Dienstvertrages bzw. Nachträge desselben auszufolgen.

Die im § 4 Abs. 1 VBG geforderte Schriftlichkeit stellt eine bloße Ordnungsvorschrift dar, deren Missachtung das Zustandekommen des Vertragsbedienstetenverhältnisses nicht verhindert. Der Dienstvertrag ist also auch gültig, wenn er mündlich abgeschlossen wird oder durch Konkludenz (Arbeitsbereitschaft des Dienstnehmers und Annahme durch den Dienstgeber). Man sollte jedoch auf der schriftlichen Ausfertigung des Dienstvertrages bestehen, da andernfalls allfällige Änderungen des Dienstvertrages (z.B. Ausmaß der Beschäftigung) dann ebenfalls mündlich oder durch Konkludenz erfolgen können (Germ/Zach, Vertragsbedienstetengesetz, Erl. 3 zu § 4 VBG). Jedenfalls liegt ein Rechtsanspruch auf Aushändigung einer schriftlichen Ausfertigung des Dienstvertrages vor (Haschmann/Wawerka, Das neue österreichische VBG 47, Erl zu § 4 VBG).

Der Dienstvertrag hat Bestimmungen darüber zu enthalten,

- mit welchem Tag das Dienstverhältnis beginnt;
- ob der Vertragsbedienstete für einen bestimmten Dienstort oder für einen örtlichen Verwaltungsbereich aufgenommen wird;
- ob und für welche Person der Vertragsbedienstete zur Vertretung aufgenommen wird;
- ob das Dienstverhältnis auf Probe, auf bestimmte Zeit oder auf unbestimmte Zeit eingegangen wird, und bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit, wann das Dienstverhältnis endet;
- für welche Beschäftigungsart der Vertragsbedienstete aufgenommen wird und welchem Entlohnungsschema und welcher Entlohnungsgruppe er zugewiesen wird;
- in welchem Ausmaß der Vertragsbedienstete beschäftigt wird (Vollbeschäftigung oder Teilbeschäftigung).

Kettenvertragsverbot: Jedes Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden („Verbot von Ketten-Dienstverträgen“); Ausnahme sind § 4a Abs 2 VBG, wenn der Vertragsbedienstete nur zur Vertretung aufgenommen wurde.

Mit der Bestimmung des § 4a VBG wurde legislatisch die Möglichkeit der Ausnahme vom Kettenvertragsverbot geschaffen. Für den Lehrerbereich gelten die im 3. Unterabschnitt (§§ 90 ff) des VBG enthaltenen Bestimmungen über Vertragsbedienstete im Lehramt (altes Lehrerdienstrecht) sowie die im Abschnitt II normierten Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete im Pädagogischen Dienst (neues Lehrerdienstrecht). Dort sind insbesondere die Möglichkeiten des wiederholten Abschlusses befristeter Dienstverträge zur Vertretung konkret bestellter Personen geregelt. Damit trägt das Gesetz den Besonderheiten des Dienstverhältnisses der Vertragslehrer Rechnung. Hierhin liegt auch keine unsachliche, dem Gleichheitssatz des Art 7 B-VG widersprechende Differenzierung (vgl. Ob 143/83 = ARD 3672/10/85).

Die Höchstgerichte haben in ständiger Rechtsprechung schon mehrmals erkannt, dass in Fällen von Vertretung im Lehrerbereich streng darauf abzustellen ist, dass es sich tatsächlich um einen Vertretungsfall handelt. Im Sinne des Gesetzes liegt eine Vertretung nur dann vor, wenn der Vertretene genau die Arbeiten verrichtet, welche ohne Vorliegen des Vertretungsfalles von der vertretenen Person verrichtet würden, was bei Lehrer/innen im Hinblick auf die Lehrfächer leicht zu überprüfen ist.

Zur Beweislastverteilung hinsichtlich des Vorliegens sachlicher Gründe der mehrfachen Befristung eines Dienstverhältnisses hat stets der Dienstgeber zu beweisen, ob besondere Gründe den Abschluss wiederholter Verträge auf bestimmte Zeit rechtfertigen (DRdA 1987/22 mwN; ARD 4248/8/91; ARD 4284/26/91; vgl auch ecolex 1994, 244), weil das Vorliegen einer Kette befristeter Arbeitsverhältnisse die innere Wahrscheinlichkeit der Umgehungsabsicht vermuten lässt (Martinek/M. Schwarz/W.Schwarz, Angestelltengesetz, 359; Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht, 232).

Gem. § 4a Abs. 4 VBG gilt das zuletzt eingegangene Dienstverhältnis als unbefristetes Dienstverhältnis, wenn die gesamte Dienstzeit eines oder mehrerer mit einem Vertragsbediensteten zu Vertretungszwecken eingegangenen befristeten Dienstverhältnisse fünf Jahre übersteigt. Für den Lehrerbereich beträgt die Gesamtverwendungsdauer von Dienstverhältnissen im Entlohnungsschema II L gem. § 90k VBG (altes Lehrerdienstrecht) sowie § 38a Abs. 3 VBG (neues Lehrerdienstrecht) ebenfalls fünf Jahre.

Wenn aus sachlichen Gründen der Dienstvertrag zwar zunächst nur befristet abgeschlossen wurde, aber von vorneherein auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war und nur aus diskriminierenden Gründen nicht verlängert wird, z.B. weil die Arbeitnehmerin im befristeten Dienstverhältnis schwanger geworden ist, kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden (BGBl. I Nr. 97/2008; ErläutRV 179 BlgNR 23. GP).

kompetent – verlässlich – hilfsbereit
Team FCG BMHS & Unabhängige



MMag. Andrea Langwieser

21st Century Skills Ein Überblick



Im Rahmen des OECD Projekts Future of Education and Skills 2030 wurde im Mai 2019 in Vancouver der OECD Lernkompass 2030 einem internationalen Publikum vorgestellt. Die Bertelsmann Stiftung hat diesen ins Deutsche übersetzt, er steht als Download auf deren Website kostenlos zur Verfügung. Die 21st Century Skills sind eine von zahlreichen Variablen, die in künftige Lehrplangenerationen einfließen werden.

Neben den 4 K Lernkompetenzen unterscheidet man noch die Digitale Kompetenz und die Lebenskompetenz:

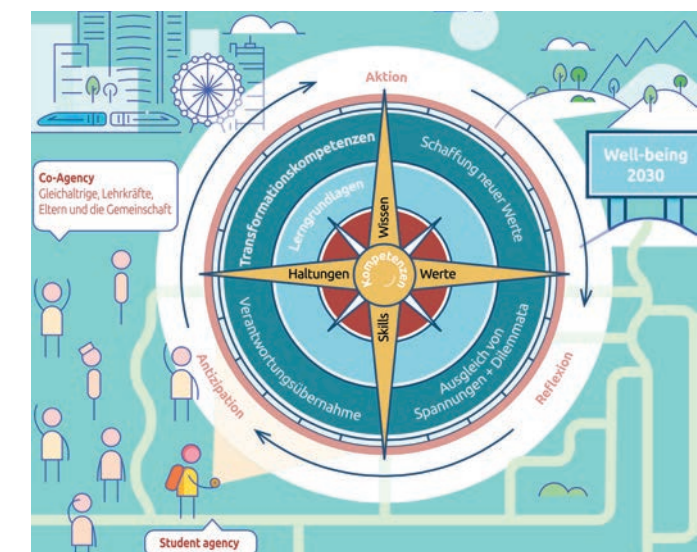
Lernkompetenz	Digitale Kompetenz	Life Skills (WHO)
Kritisches Denken Kreativität Kollaboration Kommunikation	Informationskompetenz Medienkompetenz Technologiekompetenz Flexibilität	Führung Initiative Produktivität Soziale Fähigkeiten

Bettet man die 21st Century Skills in einen Ordnungsrahmen, so entsteht ein Gesamtpaket namens Design Thinking, ein strukturierter Ansatz zur kreativen Problemlösung. Ziel dieses Prozesses sind interdisziplinäre Teams, die mit ihren unterschiedlichen Kenntnissen, Erfahrungen und Perspektiven herausragende Innovationen hervorbringen.

Verstehen > Empthie > Synthese > Ideen > Prototyp > Test

Eine Benchmark für die neue Lehrplangeneration bietet u.a. die Pisa-Studie 2018, die die Leistungen in Lesekompetenz, Mathematik und Naturwissenschaften von weltweit 79 teilnehmenden Staaten abbildet. Bekanntermaßen liegt Singapur, gefolgt von Estland und Finnland an der Spitze.

Der Rahmen zur Kompetenzentwicklung und deren Lernziele im Curriculum baut neben den klassischen curricularen Zielen wie Skills, Wissen und Schlüsselkompetenzen sehr stark auf Haltung, Werte, Transformationskompetenzen, Handlungsfähigkeit für sich, die Gesellschaft und die Umwelt auf:



Aktion

Reflexion

Antizipation