

**Ad Punkt 5 der TO:
Richtlinie für die Erstattung von Dreivorschlägen für leitende Funktionen im
Bundesbereich durch das Kollegium des Landesschulrates für Burgenland
(„Auswahlverfahren 2013“)**

Der Landesschulrat für Burgenland hat mit Beschluss seines Kollegiums vom 16. Jänner 2013 auf Grund des § 207 f Abs. 3 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, in der geltenden Fassung, verordnet:

**§ 1
Zweck**

Das Auswahlverfahren für die Besetzung der im § 2 genannten Planstellen soll ein hohes Maß an Objektivität und Transparenz bei der Erstattung von Dreivorschlägen durch das Kollegium des Landesschulrates für Burgenland gewährleisten. Die Ergebnisse der diesbezüglichen Verfahren dienen der Informationsgewinnung und als Entscheidungsgrundlage.

**§ 2
Geltungsbereich**

Das Burgenländische Auswahlverfahren gilt für alle Planstellen für die gemäß Art. 81b Abs. 1 lit. a und b B-VG, ausgenommen letzter Halbsatz, vom Kollegium des Landesschulrates für Burgenland Dreivorschläge zu erstatten sind.

Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Planstellen:

- a) Landesschulinspektoren/Landesschulinspektorinnen
- b) Bezirksschulinspektoren/Bezirksschulinspektorinnen
- c) Schulleiter/Schulleiterinnen an mittleren und höheren Bundesschulen und Bundesschülerheimen, sowie Privatschulen, soweit die Leiterstelle/Leiterinnenstelle ein Subventionsposten des Bundes ist
- d) Abteilungsvorstände/Abteilungsvorständinnen an mittleren und höheren technischen Bundeslehranstalten sowie an entsprechenden Privatschulen, soweit es sich um einen Subventionsposten des Bundes handelt
- e) Abteilungsvorstände/Abteilungsvorständinnen an der Bundes-Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik
- f) Fachvorstände/Fachvorständinnen an mittleren und höheren Bundeslehranstalten für wirtschaftliche Berufe und für Fremdenverkehrsberufe sowie an entsprechenden Privatschulen, soweit es sich um einen Subventionsposten des Bundes handelt.

§ 3 Bewerbung

Die Bewerbung um jede ausgeschriebene Planstelle im Sinne des § 2 hat ausschließlich mit dem auf der Homepage des Landesschulrates für Burgenland veröffentlichten Formular und weiteren Belegen (insbesondere Bewerbungsmappe § 5 Z 1) zu erfolgen. Die Bewerbung ist mit der Bewerbungsmappe in dreifacher Ausfertigung (ein Exemplar für den Landesschulrat; ein Exemplar für die Pädagogische Hochschule zur Bewertung des beruflichen Portfolios; ein Exemplar für die Zielschule für eine Stellungnahme gemäß § 207 e BDG 1979) im Dienstwege einzureichen.

§ 4 Allgemeine Bestimmungen

1. Das Auswahlverfahren setzt sich für Planstellen gemäß § 2 lit.c, d, e und f zusammen aus:
 - a) einer Bewertung des beruflichen Portfolios,
 - b) einem extern durchgeführten prognostischen Persönlichkeitstest und
 - c) einem Anhörungsverfahren,wobei die Bedingungen des § 8 Z 1 hinsichtlich der Zulassung zum Anhörungsverfahren zu berücksichtigen sind.
2. Für Planstellen gemäß § 2 lit.a und b wird das Auswahlverfahren im Rahmen eines Assessment-Centers durchgeführt.

Jede Einzelbeurteilung jedes Gutachters/jeder Gutachterin des Auswahlverfahrens gemäß Z 1 wird in Punkten ausgedrückt und gleich gewichtet. Das Ausmaß der erreichten Punkte ergibt die endgültige Reihung der Bewerber/innen. Das Gleichbehandlungsgesetz ist hierbei zu beachten.

§ 5 Bewertung des beruflichen Portfolios

1. Bewerbungsmappe:

Anhand der von den Bewerbern/Bewerberinnen vorgelegten Bewerbungsmappen sowie der im Personalakt aufliegenden Nachweise erstattet eine Expert/inn/enkommission eine Bewertung des beruflichen Portfolios. Die Bewerbungsunterlagen müssen mit Ablauf der Bewerbungsfrist im Dienstweg vollständig eingebracht sein. Unterlagen, welche nach dem Ende der Bewerbungsfrist übermittelt werden, gelten als nicht eingebracht.

Leistungsfeststellungsberichte (über beamtete Lehrer und Lehrerinnen) sowie Berichte (über vertragliche Lehrer und Lehrerinnen) über die bisherige Bewährung bei der Erfüllung pädagogischer (Erfolge im Unterricht und in der Erziehung) und administrativer Aufgaben an Schulen stellen keine Bestandteile der Bewerbungsunterlagen dar. Nach dem Einlangen der Bewerbung eines/einer Bewerbers/Bewerberin im Dienstwege hat der Leiter/die Leiterin der Stammschule über Verlangen der Dienstbehörde oder über Verlangen des Bewerbers/der Bewerberin einen Leistungsfeststellungsbericht bzw. einen Bericht über die bisherige Bewährung bei der Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben an Schulen zu erstellen.

2. Punktebewertung:

Für jedes Kriterium bei der Bewertung des beruflichen Portfolios ist eine Punktebewertung vorzunehmen. Jeder Gutachter/jede Gutachterin kann für jedes der 15 Kriterien bis zu zwei Punkte vergeben (Beilage 1). Es sind die Bereiche pädagogische und fachliche Kompetenz sowie die organisatorisch-administrative Kompetenz mit 30% und die Leadership/Managementkompetenz mit 40% der erreichten Gesamtpunkte zu gewichten. Sofern ein Bewerber/eine Bewerberin die Leistungsfeststellung „erheblich überschritten“ nicht aufweist bzw. bei vertraglichen Lehrern/Lehrerinnen die Beurteilung durch die Direktion nicht analog lautet, erfolgt ein Punkteabzug von einem Drittel der möglichen Höchstpunktzahl von 90 in diesem Bereich.

3. Vorlage der Ergebnisse:

Das Ergebnis ist vom Vorsitzenden/von der Vorsitzenden in einem Resümee-protokoll (Beilage 2) festzuhalten und unmittelbar nach der Bewertung dem Kontrollrat vorzulegen.

§ 6

Assessment-Center

1. Bewerberinnen und Bewerber für Planstellen gemäß § 2 lit. a und b haben ein Assessment-Center bei einem vom Landesschulrat für Burgenland beauftragten Personalberatungsbüro zu absolvieren.
2. Die Ergebnisse müssen transparent sein, in einem Gutachten dargelegt werden und eine Reihung mit Begründung beinhalten. Dieses Gutachten ist binnen vier Wochen dem Kontrollrat im Landesschulrat für Burgenland zu übermitteln.

§ 6a

Stellungnahme der Zielschule

Gemäß § 207e Abs. 2 BDG 1979, BGBl.Nr. 333, in der derzeit geltenden Fassung, haben der Schulgemeinschaftsausschuss und der Dienststellenausschuss der Schule, für die die Bewerbungen abgegeben wurden, das Recht, binnen drei Wochen ab Erhalt der Bewerbungen eine begründete schriftliche Stellungnahme abzugeben. Eine Stellungnahme der Zielschule ist im Anhörungsverfahren vor der Bewertung der „Standortbezogenen Handlungskompetenz“ durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden zu verlesen und dem Kontrollrat vorzulegen.

§ 7

Persönlichkeitstest

1. Durchführung von Persönlichkeitstests:

Ein vom Landesschulrat für Burgenland beauftragtes Personalberatungsbüro führt mit den einzelnen Bewerbern/Bewerberinnen für Planstellen gemäß § 2 lit. c bis f einen prognostischen Persönlichkeitstest unter Bedachtnahme auf die relevanten Kriterien des Anforderungsprofils durch, wobei die Anzahl der Punkte höchstens 60 betragen darf.

2. Tests:

Die Tests müssen dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen. Die Ergebnisse des Verfahrens müssen transparent sein, eine Reihung der Bewerber/Bewerberinnen nach Punkten im Sinne des § 4 ermöglichen und eine knappe verbale Beurteilung enthalten.

3. Vorlage der Ergebnisse:

Das Ergebnis des Persönlichkeitstests ist in einem Gutachten festzuhalten und binnen zwei Wochen dem Kontrollrat vorzulegen.

§ 8 Anhörungsverfahren

1. Zulassung:

Kandidaten/Kandidatinnen, die bei der Bewertung des beruflichen Portfolios und beim Persönlichkeitstest jeweils nicht mehr als 50 % der möglichen Gesamtpunktzahl der beiden Verfahrensteile erreichen, werden zum Anhörungsverfahren nicht zugelassen.

Es erfolgt weiters keine Zulassung, sofern ein Leistungsfeststellungsbericht mit dem Ergebnis „Arbeitserfolg nicht aufgewiesen“ bzw. ein Bericht über die Nichtbewährung bei der Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben an Schulen, welcher über Verlangen der Dienstbehörde vom Leiter/von der Leiterin der Stammschule erstellt werden muss, vorliegt. Das Anhörungsverfahren für alle Bewerber/innen kann erst nach Vorliegen eines Leistungsfeststellungsberichtes bzw. eines Berichtes über die bisherige Bewährung bei der Erfüllung pädagogischer und administrativer Aufgaben an Schulen durchgeführt werden.

2. Inhalt:

Das Anhörungsverfahren ist ein dokumentiertes Hearing, in dem die für die Ausübung der angestrebten Planstelle bedeutsamen Eigenschaften der Bewerber/der Bewerberinnen ermittelt werden. Im Rahmen dieses Verfahrens hat eine Expert/inn/enkommission ein Gutachten hinsichtlich der Eignungen jedes Bewerbers/jeder Bewerberin für die angestrebte Planstelle zu erarbeiten. Anhand des Anforderungsprofils werden auch Fallbeispiele erörtert, wobei allen Bewerbern/Bewerberinnen gleiche Fragen zu stellen sind.

3. Bewertung:

Von jedem Gutachter/jeder Gutachterin ist für jedes Kriterium des Anforderungsprofils eine Punktwertung vorzunehmen. Jeder Gutachter/jede Gutachterin kann für jedes Kriterium null bis viereinhalb Punkte vergeben (Beilage 3).

4. Begründung:

In einer verbalen Begründung sind die Reihungskriterien der einzelnen Bewerber/Bewerberinnen durch den Landesschulinspektor/die Landesschulinspektorin oder in den Fällen von § 9 Z 3 lit.b durch die Moderatorin oder den Moderator einander gegenüberzustellen, gegeneinander abzuwägen, zu gewichten und derart das Übergehen der nicht zum Zuge gekommenen Bewerber/Bewerberinnen darzulegen.

5. Protokoll:

Das Anhörungsverfahren ist in einem Resümeeprotokoll (Beilage 4) zu dokumentieren.

6. Weiterleitung:

Die Ergebnisse, die entscheidungswesentlichen Unterlagen sowie die Protokolle und verbalen Begründungen sind vom Vorsitzenden/von der Vorsitzenden binnen zwei Wochen dem Kontrollrat vorzulegen.

§ 9

Expert/inn/enkommissionen

Zur Durchführung der einzelnen Verfahrensschritte gemäß §§ 5, 7 und 8 werden folgende Expert/inn/enkommissionen gebildet:

1. Bewertung des beruflichen Portfolios:

Die Expert/inn/enkommission für die Bewertung des beruflichen Portfolios setzt sich aus dem zuständigen Abteilungsleiter/der zuständigen Abteilungsleiterin der Pädagogischen Hochschule als Vorsitzenden/Vorsitzende und zwei vom Amtsführenden Präsidenten des Landesschulrates für Burgenland zu ernennenden Experten/Expertinnen aus dem Kreis der Direktoren/Direktorinnen zusammen. Die Bestellung in die Expert/inn/enkommission und von deren Stellvertreter/innen erfolgt jeweils für ein Jahr.

2. Prognostischer Persönlichkeitstest:

Die Durchführung der prognostischen Persönlichkeitstests obliegt einem Personalberatungsbüro. Die Beiziehung von Experten/Expertinnen aus dem Bereich der Schulbehörden zur Mitarbeit ist möglich.

3. Anhörungsverfahren:

a) Zusammensetzung:

Die Expert/inn/enkommission (max. fünf Mitglieder) zur Erarbeitung der Gutachten hinsichtlich der Eignung der einzelnen Bewerber/Bewerberinnen besteht aus dem Amtsführenden Präsidenten/der Amtsführenden Präsidentin des Landesschulrates für Burgenland, dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin des Landesschulrates für Burgenland, dem Rektor/der Rektorin der Pädagogischen Hochschule Burgenland, dem/der jeweils zuständigen Landes-schulinspektor/Landesschulinspektorin und einer rechtskundigen Bediensteten oder einem rechtskundigen Bediensteten des Landesschulrates für Burgenland. Den Vorsitz führt der Amtsführende Präsident/die Amtsführende Präsidentin des Landesschulrates für Burgenland.

b) Moderation:

Die Moderation des Anhörungsverfahrens für Planstellen gemäß § 2 lit.c wird von einem vom Landesschulrat für Burgenland beauftragten Personalberatungsbüro durchgeführt.

c) Beiziehung von Fachleuten:

In beratender Funktion können ein Vertreter/eine Vertreterin aus dem Bereich der Schulpsychologie sowie die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte des Landesschulrates für Burgenland beigezogen werden. Als Fachleute können weiters insbesondere Vertreter/Vertreterinnen aus den Bereichen der Kultur, der Volksgruppen und der Sozialpartner vom Vorsitzenden oder der Vorsitzenden in beratender Funktion herangezogen werden.

d) An der nichtöffentlichen Sitzung dieser Anhörungskommission können ferner teilnehmen:

- Mitglieder des Kollegiums des Landesschulrates für Burgenland
- Je ein Mitglied der vertretenen Wählergruppe des jeweils zuständigen Personalvertretungsorganes
- Vertreter/Vertreterinnen des Schulgemeinschaftsausschusses der Zielschule.

§ 10 Kontrollrat

1. Überprüfung und Kontrolle:

Dem Kontrollrat beim Landesschulrat für Burgenland obliegt nach Vorliegen der Ergebnisse der einzelnen Verfahrensschritte (Bewertung des beruflichen Portfolios, Persönlichkeitstest, Anhörungsverfahren, Assessment-Center) des Auswahlverfahrens die Überprüfung und Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen dieser Verordnung. Weiters hat er eine allfällige Vorlage der Stellungnahme der Zielschule gemäß § 6a zu überprüfen.

2. Zusammensetzung:

Der Kontrollrat setzt sich aus je einem Vertreter/einer Vertreterin der im Kollegium vertretenen politischen Parteien zusammen. Den Vorsitz führt ein rechtskundiger Bediensteter/eine rechtskundige Bedienstete des Landesschulrates für Burgenland. Berichterstatter/in ist der jeweils zuständige Landesschulininspektor/die jeweils zuständige Landesschulininspektorin. Wird ein Auswahlverfahren für eine Planstelle gemäß § 2 lit.a durchgeführt, übernimmt die oder der Vorsitzende des Kontrollrates die Berichterstattung.

3. Information:

Jedem einzelnen Bewerber/jeder einzelnen Bewerberin ist unverzüglich, längstens jedoch eine Woche nach Durchführung der Gesamtauswertung vom/von der Vorsitzenden des Kontrollrates nachweislich mitzuteilen, in welchem Ausmaß er/sie die maximale Punkteanzahl des Anforderungsprofils erreicht hat. Diese Mitteilung begründet keine Parteistellung des Bewerbers/der Bewerberin.

§ 11 Verschwiegenheitspflicht

Alle Mitglieder der Kommissionen sowie des Kontrollrates sind zur Geheimhaltung der ihnen innerhalb und außerhalb der Sitzung bekannt gewordenen Tatsachen, die Bewerber/die Bewerberinnen betreffend, verpflichtet.

§ 12 Beschlussfassung im Kollegium des Landesschulrates für Burgenland

Bei Tagesordnungspunkten über die Erstellung von Dreivorschlägen für ausgeschriebene Planstellen bzw. Funktionsbetrauungen im Aufsichtsbereich des Landesschulrates für Burgenland gelten nur jene Vorschläge als ordnungsgemäß eingebracht, die eine den Bestimmungen dieser Verordnung entsprechende schlüssige Begründung enthalten.

§ 13 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Das Auswahlverfahren 2013 tritt mit 15. Februar 2013 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Auswahlverfahren, VOBl. Nr. 109/2008, in der geltenden Fassung, außer Kraft. Ein zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung anhängiges Verfahren ist nach den Bestimmungen VOBl.Nr. 109/2008 abzuschließen.

Bewertung des beruflichen Portfolios

Angestrebte Funktion:

Bewerber/Bewerberin:

Leistungsfeststellung/-beschreibung	Abschlag von 1/3 der Gesamtpunktezahl, wenn nicht "erheblich überschritten"	unter 8 Klassen	ab 8 Klassen

Pädagogische und fachliche Kompetenz	relevant und umfassend	ausreichend	nicht ausreichend / nicht vorhanden
zusätzliche Lehrbefähigungen und/oder Studien	2	1	0
passive Lehrer/innenaus- und -fortbildung innerhalb der letzten zehn Jahre	2	1	0
aktive Lehrer/innenaus- und -fortbildung innerhalb der letzten zehn Jahre	2	1	0
Pädagogisch, wissenschaftliche Arbeiten und Veröffentlichungen	2	1	0
Mitwirkung bei der Umsetzung von bildungspolitischen Schwerpunktsetzungen	2	1	0
Organisatorisch-administrative Kompetenz			
Mitarbeit in der Schulverwaltung	2	1	0
EDV-Kompetenz	2	1	0
Organisation und Umsetzung von Schulveranstaltungen und Schulprojekten	2	1	0
Organisation und Umsetzung von außerschulischen Veranstaltungen und Projekten	2	1	0
Struktur und Übersichtlichkeit der Bewerbungsunterlagen	2	1	0
Leadership/Managementkompetenz			
Öffentliche Funktionen, Standesvertretung	2	1	0
Fortbildung im Bereich Führungskompetenz	2	1	0
Leitung einer bildenden oder gemeinnützigen öffentlich rechtlichen Einrichtung	2	1	0
Erfahrungen in der Privatwirtschaft	2	1	0
Leiter/in von Schulentwicklungsprojekten (SQA, QIBB, Lerndesign...), Arbeitsgemeinschaften...	2	1	0

.....
Datum, Unterschrift:

PROTOKOLL Anhörungsverfahren 2013

Beilage 3

Angestrebte Funktion:

Bewerber/Bewerberin:

.....

Persönliche Vorstellung

	sehr gut	gut	geeignet	wenig geeignet	
Bemerkungen	4,5	3	1,5	0	Punkte
	4,5	3	1,5	0	
	4,5	3	1,5	0	
	4,5	3	1,5	0	
	4,5	3	1,5	0	
	4,5	3	1,5	0	

Fachkompetenz

Kompetenter Berater/ kompetente Beraterin und Sachverständiger/Sachverständige, Projektmanagement, Organisationsfähigkeit, analytische Fähigkeiten, systematisches methodisches Vorgehen

Organisatorische/administrative Kompetenz

Kenntnisse und Erfahrungen in schulbezogener Organisation und Planung, Veränderungsbereitschaft, Zuverlässigkeit, ganzheitliches Denken

Sozial- und Kommunikationskompetenz

Sachorientierter Vermittler/sachorientierte Vermittlerin und Löser/Löserin von Konflikten, Teamfähigkeit, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit

Personal- und Führungskompetenz

Kann berechnete Anliegen angemessen vertreten und durchsetzen sowie Führungsaufgaben selbstständig wahrnehmen, Entscheidungsfähigkeit, Innovationsfähigkeit, Gestaltungswille, Belastbarkeit, zielorientiertes Führen

Standortbezogene Handlungskompetenz

Ergebnisorientiertes Handeln, soziales Engagement, Impulsgeber/in, Tatkraft

.....
 Datum, Unterschrift

