

Gender- und Diversitätskompetenz bei Schulleitungen

Grundlagen und Anregungen für das Auswahlverfahren

Gender- und Diversitäts- kompetenz bei Schulleitungen

Grundlagen und Anregungen für das Auswahlverfahren

Wien, 2023

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Abteilung V/GuD Gleichstellung und Diversitätsmanagement
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
Tel.: +43 1 531 20-0
bmbwf.gv.at
Grafische Gestaltung: BKA Design & Grafik
Druck: Digitales Druckzentrum Rengasse
Wien, April 2023

Inhalt

1 Einleitung	4
2 Ziele und Verantwortung der Schule	5
3 Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselqualifikation	6
4 Gender- und Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren – rechtliche Grundlagen	11
5 Gender- und Diversitätskompetenz – woran erkennen?	12
6 Anhang	15

1 Einleitung

Diversität (Vielfalt, Unterschiede) und Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft bilden sich auf vielfältige Weise auch im Schul- und Bildungsbereich ab. Neben den Potenzialen, die in der Vielfalt liegen, gibt es gleichzeitig Unterschiede, die zu Ungleichheiten und zu Benachteiligungen führen können mit negativen Folgen für das gesamte Leben der Lernenden, etwa was deren Einkommenschancen und deren Möglichkeiten, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, anlangt.

Schule hat die grundsätzliche Aufgabe, Rahmenbedingungen für erfolgreiche Bildungswege zu schaffen, die vorhandenen Potenziale zu erkennen und zu fördern und möglichst früh benachteiligenden Segregationen entgegenzuwirken.

*Gender- und Diversitätskompetenz*¹ gilt als wichtige Kompetenz für einen professionellen Umgang mit Gleichstellungs- und Diversitätsfragen im Bildungswesen, denn – so formuliert auch der Qualitätsrahmen für Schulen:

„(...) Die Schule trägt wesentliche Verantwortung für das Erreichen des angestrebten Schulabschlusses und sorgt für lernförderliche Rahmenbedingungen. Sie trägt zur Schaffung gleicher Bildungschancen sowie zur Vermeidung von Benachteiligungen und stereotypen Zuschreibungen bei.“ (Q-Dimension 5: Ergebnisse und Wirkungen, S. 21)

Die vorliegende Handreichung richtet sich insbesondere an Mitglieder der Begutachtungskommissionen im Rahmen der Verfahren zur Auswahl von Führungskräften im Schuldienst. Eine weitere Zielgruppe bilden die Lehrenden im Bereich der Vorqualifizierungslehrgänge „Schulen professionell führen“.

Die Handreichung soll einerseits rechtliches und inhaltliches Grundlagenwissen vermitteln, andererseits soll er für die Thematik sensibilisieren und Anregungen für die Einschätzung bzw. Beurteilung der Bewerber/innen hinsichtlich deren „Gender- und Diversitätskompetenz“ bieten.

1 Diversitätskompetenz meint die Fähigkeit, potenzialorientiert und vorurteilsfrei mit der Vielfalt von Menschen umzugehen. Gender Kompetenz zielt auf den Abbau von Geschlechterstereotypen und auf Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter. „Gender“ = soziales Geschlecht und bezieht sich auf soziale Zuschreibungen an Personen – gemeint sind geschlechtsspezifische (stereotype) Fähigkeitszuschreibungen und Erwartungshaltungen an Frauen und Männer.

2 Ziele und Verantwortung der Schule

Die „**Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit**“ ist als eines der übergeordneten Ziele für das österreichische Schulsystem im Rahmen der wirkungsorientierten Steuerung verankert.

Allen Kindern und Jugendlichen soll - unabhängig von sozialer Herkunft, Geschlecht, Begabung, Migrationshintergrund, Erstsprache oder auch einer Behinderung - eine optimale Entwicklung ermöglicht werden. Dies ist ein Kinderrecht und liegt im persönlichen Interesse der Einzelnen ebenso wie im Interesse der Gesellschaft. Alle jungen Menschen sollen dahingehend befähigt werden, ihre Stärken und Potenziale für ein selbstbestimmtes Leben zur Entfaltung zu bringen und ihre Bildungsziele zu erreichen (Schulleitungsprofil, BMBWF 2019²).

Grundlegend hierfür ist ein qualitätsvoller Unterricht für alle sowie gute Rahmenbedingungen und gezielte Fördermaßnahmen. Ebenso zentral sind Maßnahmen auf struktureller Ebene (z. B. qualitätsvolle, ganztägige Schul- und Betreuungsformen), aber auch Maßnahmen zur Förderung einer gewaltfreien und gesundheitsförderlichen Schulkultur. Insofern muss Schule ein Ort sein, wo Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing sowohl gegenüber den Lernenden als auch bezogen auf die Bediensteten der Schule im Sinne der Antidiskriminierung (Gleichbehandlungsgesetze des Bundes und der Länder) keinen Platz haben dürfen.

2 Schulleitungsprofil. Eine praxisbezogene Orientierung für effektives Schulleitungshandeln, BMBWF 2019; <https://pubshop.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

3 Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselqualifikation

Gender- und Diversitätskompetenz gilt als eine wichtige Kompetenz für einen professionellen – am Prinzip der Chancengleichheit und Gleichstellung orientierten – Umgang mit Gleichstellungs- und Diversitätsfragen im Bildungswesen. Sie ist in mehreren relevanten gesetzlichen Grundlagen und Referenzpapieren für das österreichische Bildungswesen als Anforderung ausgewiesen. Um entsprechende Kompetenzen auch bei hinkünftigen Schulleiterinnen und Schulleitern zu fördern bzw. weiterzuentwickeln, sind entsprechende Fragestellungen auch in den Modulen der sogenannten Vorqualifizierungslehrgänge „Schulen professionell führen“ (Hochschullehrgänge der PH) integriert.

3.1 Verankerung im Qualitätsrahmen für Schulen und die Rolle der Schulleitung

Die Schulleitung ist den übergeordneten Zielen des Schul- und Bildungssystems verpflichtet – ihre zentralen Aufgaben sind im Schulunterrichtsgesetz (§ 56) definiert³. Weiter konkretisiert werden sie im „Schulleitungsprofil (BMBWF, 2019 – vgl. Auszüge davon im Anhang), sowie im Qualitätsrahmen für Schulen (QR)⁴.

Der Qualitätsrahmen für Schulen beschreibt die wesentlichen Merkmale von Schulqualität und bildet die verbindliche, inhaltliche Grundlage für das schulische Qualitätsmanagement. Im **Glossar zum Q-Rahmen** wird „Gender- und Diversitätskompetenz“ wie folgt definiert:

„Gender- und Diversitätskompetenz ... als Professionsmerkmal beinhaltet die Fähigkeit, mit Differenzen im (Schul-)Alltag so umzugehen, dass allen Handlungsspielräume und Entwicklungsmöglichkeiten jenseits von (geschlechter-)stereotypen Zu- und Festschreibungen eröffnet werden.“ (Glossar)

-
- 3 Aufgaben (§ 56 SCHuG): Schulleitung und -management, Qualitätsmanagement, Schul- und Unterrichtsentwicklung, Führung und Personalentwicklung sowie Außenbeziehungen und Öffnung der Schule, die Ermöglichung von Evaluationen einschließlich der Bewertung der Unterrichtsqualität durch die Organe der externen Schulevaluation und die Berücksichtigung der Ergebnisse bei der Schul- und Unterrichtsentwicklung; die Beratung der Lehrpersonen in ihrer Unterrichts- und Erziehungsarbeit (§ 17).
- 4 Qualitätsrahmen für Schulen (QR): <https://www.qms.at/qualitaetsrahmen/der-qualitaetsrahmen-fuer-schulen> (abgerufen am 2.1.2023)

Der QR definiert auch Kriterien, an denen die Schulleitung ihre Führungsarbeit ausrichten soll. Auf Ebene der Q-Dimension „**Führen und Leiten**“ (2) heißt es:

„Die Schulleitung unterstützt und fördert eine qualitätsorientierte, gesundheitsförderliche sowie gender- und diversitätsgerechte Schulkultur und vertritt die damit verbundenen Werte und Haltungen.“ (Q-Rahmen, S. 8).

Im Bereich der Q-Dimension „**Lernen und Lehren**“ (3) wird dazu weiter ausgeführt:

„Die Schulleitung fördert den professionellen Umgang mit Vielfalt durch den Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz am Standort.“ (Q-Rahmen, S. 12)

„Lehrende und das weitere pädagogische Personal reflektieren eigene Haltungen, Einstellungen und Zuschreibungen gegenüber den Lernenden mit dem Ziel, deren Potenziale besser erkennen und aktivieren zu können.“ (Q-Rahmen, S. 11)

„Lehrende und das weitere pädagogische Personal ermöglichen den Lernenden, eigene Haltungen, Einstellungen und Zuschreibungen zu reflektieren.“ (Q-Rahmen, S. 11)

Um Schule im obgenannten Sinne weiterzuentwickeln, hat die Schulleitung im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung die Aufgabe, auf entsprechende Kompetenzen bei den Lehrenden zu achten bzw. deren Weiterentwicklung zu forcieren. Im Bereich der Schul- und Unterrichtsqualität sind entsprechende Entwicklungs- und Reflexionsprozesse zu steuern, zu unterstützen und zu begleiten, sodass sich die **Zielvorstellungen auch in den Prozessen und Instrumenten des schulischen Qualitätsmanagements⁵ abbilden**, etwa in den pädagogischen Leitvorstellungen. Konkrete Maßnahmen dazu können sich für den Schulentwicklungsplan (SEP) auf Grundlage schulstandortbezogener Befunde ableiten lassen, z. B. Fragebogenergebnisse aus der internen Schulevaluation⁶ sowie Ergebnisse aus den Kompetenzmessungen. Durch das Thematisieren dieser Entwicklungen auch im Rahmen des Bilanz- und Zielvereinbarungsgesprächs mit der jeweiligen Schulaufsicht können neue Herausforderungen für die Schule im Feld Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit / Gleichstellung identifiziert werden.

Damit Führung wirksam wird, bedarf es auch der im Schulleitungsprofil (BMBWF 2019) angeführten dritten Dimension, nämlich der Selbstführung („sich selbst führen“). Dies beinhaltet auch die Selbstreflexion (z. B. Reflexion der eigenen Erwartungshaltungen und Zuschreibungen) und die Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen auch hinsichtlich Gleichstellungs- und Diversitätsfragen.

5 QMS – Qualitätsmanagement in Schulen, <https://www.qms.at/> (abgerufen am 2.1.2023)

6 IQES – Kompetenz für Schulen, <https://www.igesonline.net/> (abgerufen am 2.1.2023)

Ein eigener Fragebogen zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit/Gleichstellung“ wird zur Verfügung gestellt.

3.2 Das Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“

Eine weitere inhaltliche Grundlage für das Handeln der Schulleitung auf allen Ebenen bildet das Rundschreiben Nr. 21 (2018) „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“⁷. Geschlechterverhältnisse und Fragen der Gleichstellung reichen auf vielfältige Weise in die Schule hinein bzw. bilden sich in ihr ab, etwa auf Ebene der unterschiedlichen Repräsentanz der Geschlechter im Lehrberuf und auf den Führungsebenen (viele Pädagoginnen, weniger Schulleiterinnen) oder bei der unterschiedlichen Verteilung von Schülerinnen und Schülern in den jeweiligen Schulformen (z. B. in den technischen Schulen und den sozialen oder pädagogischen Ausbildungen).

Mitverantwortlich für diese Schieflage sind u. a. anhaltende geschlechterbezogene Zuschreibungen, sog. Geschlechterstereotypen. Das Rundschreiben fordert deshalb die Reflexion und den Abbau derselben, sowie einen professionellen Umgang auf der Grundlage des verfassungsmäßig verankerten Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags. Von der Schulleitung und dem pädagogischen Fachpersonal wird auch eine **klare Haltung gegen Gewalt und Sexismus**⁸ gefordert. Ebenso gilt es, eine **offene Diskussionskultur** hinsichtlich Gleichstellungs- und Diversitätsthemen zu etablieren. Das Rundschreiben stellt auch klar, dass die Sicherstellung gleicher Bildungsinhalte und Entwicklungsmöglichkeiten für die Geschlechter angestrebt werden muss und dass sozial, kulturell oder religiös begründeten oder bedingten Ungleichbehandlungen / Ausschlüssen entgegenzuwirken ist (z. B. Nichtteilnahme bei Schulveranstaltungen oder Pflichtgegenständen).

Weitere wichtige inhaltliche Grundlagen im Zusammenhang mit dem Thema der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen formulieren die **Rundschreiben zur Begabungs- und Begabtenförderung**⁹, **zur Interkulturellen Bildung**¹⁰ und zur **Organisation und Umsetzung der sonderpädagogischen Förderung**¹¹.

Einen wichtigen rechtlichen Rahmen auf internationaler Ebene bildet das **SDG 4 / Bildung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen**. Österreich verpflichtet sich dabei, ein inklusives und gleichberechtigtes Bildungswesen zu gewähr-

7 Rundschreiben Nr. 21 (2018) „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ <https://rundschriften.bmbwf.gv.at/rundschriften/?id=793> (abgerufen am 27.2.2023)

8 Sexismus: bewusste/direkte oder unbewusste/indirekte Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

9 Rundschreiben Nr. 25/2017 „Begabungs- und Begabtenförderung“ <https://rundschriften.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

10 Rundschreiben Nr. 29/2017 „Interkulturelle Bildung“ <https://rundschriften.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

11 Rundschreiben Nr. 7/1019 „Richtlinien zur Organisation und Umsetzung der sonderpädagogischen Förderung“ <https://rundschriften.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

leisten, die Bildungseinrichtungen kinder-, behinderten- und geschlechtergerecht zu gestalten, geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Bildung abzubauen und sicherzustellen, dass alle Lernenden Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, welche nachhaltige Entwicklungen, sowie die Umsetzung der Menschenrechte und der Geschlechtergleichstellung fördern.¹²

3.3 Konnex zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und dem Frauenförderungsplan des BMBWF

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGIBG) enthält eine Verpflichtung zur Antidiskriminierung im Sinne der Gleichbehandlung von Dienstnehmerinnen und -nehmern ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. Demzufolge geht es auch auf Schulebene um die Vermeidung von Benachteiligungen bzw. um die Vermeidung einer Schlechterstellung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern aufgrund eines bestimmten Gruppenmerkmals.

Darüber hinaus enthält das BGIBG Regelungen zur beruflichen Förderung von Frauen („Frauenfördergebot“) im Bundesdienst¹³ mit dem Ziel, eine geschlechtermäßige Ausgewogenheit im Bereich der Führungsfunktionen (in der jeweiligen Verwendungsgruppe) zu erreichen. Im Frauenförderungsplan des BMBWF (Verordnung der zuständigen Ressortleitung) werden die Bestimmungen aus dem BGIBG übernommen und für den Wirkungsbereich des Ressorts ergänzt.

Insofern sind diese Bestimmungen auch im Zuge des Auswahlverfahrens für Schulleitungen relevant, denn das **Prinzip der Antidiskriminierung und der Gleichstellungsorientierung ist auch von Schulleitungen als Dienstvorgesetzte gegenüber ihrem Lehrkörper zu vertreten**. Insofern ist es legitim, wenn im Zuge des Auswahlverfahrens auch entsprechende Fragen an die Bewerberin / den Bewerber gestellt werden. Der Frauenförderungsplan weist beispielsweise daraufhin (§ 11 und 12), dass Dienstvorgesetzte dafür zu sorgen haben, dass gezielt auch Frauen (voll- wie teilzeitbeschäftigte) über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert und bei Teilnahmeinteresse unterstützt werden. Nachdem im BGIBG und dem Frauenförderungsplan auch das Thema der „sexuellen Belästigung“ als spezifische Diskriminierungsform verankert ist (§ 8)¹⁴,

12 UN-Agenda 2030 – Nachhaltigkeitsziele / SDG's Nr. 4 (Bildung)

<https://www.uninetz.at/nachhaltigkeitsziele/sdg-4-hochwertige-bildung> (abgerufen am 2.1.2023)

13 Für Lehrer/innen an öffentlichen Pflichtschulen und an land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen gelten die landesspezifischen Gleichbehandlungsgesetze.

14 Sexuelle Belästigung liegt vor, „wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist.“

können auch diesbezügliche Fragestellungen eingebracht werden (z. B. auf Grundlage von Fallbeispielen).

Zusätzliche Relevanz erhalten das BGIBG und der Frauenförderungsplan natürlich auch für die **Durchführung des Auswahlverfahrens selbst**, welches unter Einhaltung der Antidiskriminierungsbestimmungen zu gestalten ist und worauf insbesondere die Vorsitzführung zu achten hat. Beispielsweise dürfen im Verfahren keine Bewertungskriterien herangezogen werden, „die sich an einem diskriminierenden, rollenstereotypen Verständnis der Geschlechter orientieren“, etwa durch Fragen an weibliche Bewerberinnen bezüglich Familienplanung und Pflegeaufgaben (Frauenförderungsplan, § 7 (2)).

Eine wichtige Rolle im gesamten Verfahren kommt zusätzlich der / dem **Gleichbehandlungsbeauftragten bzw. der Vertreterin / dem Vertreter für die Gleichbehandlung** zu. Diese nimmt am gesamten Verfahren (einschließlich der Abstimmung) teil, hat beratende Funktion und die Möglichkeit der Stellungnahme. Ihre Aufgabe ist es, auf allfällige Benachteiligungstatbestände hinzuweisen.

Wichtig ist jedoch festzuhalten, dass gemäß Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und Frauenförderungsplan die Einhaltung der Antidiskriminierungsbestimmungen (egal, ob in einem Auswahlverfahren oder an der Dienststelle) nicht den Vertretungen für die Gleichbehandlung, „obliegt“, sondern, dass sie Aufgabe des Dienstgebers und seiner Vertretungen ist. Das Prinzip der Geschlechtergleichstellung und Antidiskriminierung ist somit von allen Akteurinnen und Akteuren im Ressort und in seinen nachgeordneten Dienststellen zu vertreten und einzufordern (§ 3 Frauenförderungsplan BMBWF 2022).

4 Gender- und Diversitätskompetenz im Auswahlverfahren – rechtliche Grundlagen

Gemäß Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG, § 207e) und Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG, § 26) haben die Bewerberinnen und Bewerber für leitende Funktionen im Schuldienst bereits in ihrer **Bewerbung** ihre **Leistungs- und Entwicklungsvorstellungen** für die angestrebte Funktion **unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten** darzustellen (ein entsprechender Hinweis hat auch in der Ausschreibung zu erfolgen).

In der Verordnung zur Geschäftsordnung der Begutachungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst (BGBl II Nr. 72/2019) ist in § 10 (1) ausgeführt:

„Die Begutachungskommission hat neben der persönlichen, fachlichen und pädagogischen Eignung die Leistungs- und Entwicklungsvorstellungen für die angestrebte Funktion unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten zu überprüfen.“

Dabei kommt den in den Bildungsdirektionen angesiedelten **Begutachungskommissionen** – insbesondere den jeweiligen Vorsitzenden – eine wichtige Rolle zu.

In der novellierten Fassung der Geschäftsordnung (BGBl. II Nr. 385/2022) ist in § 9 Abs. 2 ergänzend ausgeführt, dass **auch im Rahmen des Assessmentverfahrens die Führungs- und Managementkompetenzen hinsichtlich Gender- und Diversitätskompetenz zu beurteilen** sind.

5 Gender- und Diversitätskompetenz – woran erkennen?

Die Beurteilung der Eignung der Bewerber/innen hinsichtlich Gender- und Diversitätskompetenz im Bereich Führung und Management ist eine besondere Herausforderung, braucht es doch gemeinsame, nachvollziehbare Kriterien und eine Vorstellung darüber, woran diese Kompetenz überhaupt erkennbar werden kann. Wichtig ist jedenfalls, die Anforderung nicht auf Aspekte von sozialer Kompetenz oder auf persönliche Werthaltungen zu reduzieren, sondern sie als tragende Säule einer qualitätsvollen **Personalführung** und eines **professionellen Managementverständnisses** im Dienste der Förderung einer chancen- und geschlechtergerechten Schule anzusehen und zwar nicht nur bezogen auf das eigene Personal, sondern auch bezogen auf die Schüler und Schülerinnen.

5.1 Mögliche Fragestellungen, Themen und Fallbeispiele

Die nachfolgenden Fragestellungen und fiktiven Fallbeispiele bilden lediglich eine kleine Auswahl. Sie sollen den Zuständigen im Auswahl- und Assessmentverfahren Inspiration und Anregungen bzw. auch Impulse für die Ausgestaltung eigener (auf die jeweilige Schulform zugeschnittene) Fragestellungen bieten.

1. *Die Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit gilt als eines der übergeordneten Ziele des Schul- und Bildungssystems (wirkungsorientierte Steuerung). Woran würde Ihr Kollegium als erstes erkennen, dass Sie Ihre Führungsarbeit gezielt daran ausrichten?*
2. *Schule sollte zur Schaffung gleicher Bildungschancen sowie zur Vermeidung von Benachteiligungen und stereotypen Zuschreibungen beitragen (Qualitätsrahmen). Wo würden Sie in Ihrer Führungsarbeit wichtige Hebel sehen, um dieses Ziel zu unterstützen? Welche Schritte würden Sie setzen?*
3. *Seit Jahrzehnten gibt es Bemühungen auf mehreren Ebenen, den Anteil von Mädchen bzw. Frauen im sog. MINT-Bereich zu erhöhen. Der Fachkräftemangel in diesem Bereich ist groß. Wo würden Sie in Ihrer Rolle als Schulleitung den wichtigsten Hebel sehen, um mittelfristig einen Beitrag zu diesem Ziel zu leisten?*
4. *Wie wir alle wissen, ist der Fachkräftemangel im Bereich Pflege / Gesundheit und pädagogische Berufe eine große Herausforderung. Welche Möglichkeiten und welche Hebel würden Sie in Ihrer Rolle als Schulleiter/in sehen, verstärkt auch die Potenziale und Motivation von Buben / jungen Männern in diesen Bereichen zu aktivieren bzw. zu fördern?*

5. *Nach wie vor gibt es ein großes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern im Lehrberuf und auf den Führungsebenen (viele Pädagoginnen, weniger Schulleiterinnen). Welche Möglichkeiten sehen Sie vor diesem Hintergrund im Bereich der Personalentwicklung, um die Potenziale und die Motivation von engagierten und kompetenten Frauen auch an Ihrer Schule zu fördern bzw. zu unterstützen?*
6. *Welche Bestimmungen aus dem Bundesgleichbehandlungsgesetz und dem Frauenförderplan des BMBWF erscheinen Ihnen für die Leitung einer Schule besonders relevant und wo sehen Sie die zentralen Hebel für eine Schulleitung, dass die relevanten Bestimmungen beachtet und umgesetzt werden? (Personalentwicklung, Personalführung, Gesprächskultur, Schulkultur ...?)*
7. *Sie haben sich mit den Schulleistungsdaten und Erfolgsquoten der Schule, für die Sie sich bewerben, auseinandergesetzt. Dabei wurde sichtbar, dass besonders viele Buben/Burschen „mit Migrationshintergrund“ die gefragten Leistungen nicht erfüllen und sehr früh aus dem System herausfallen. Wie interpretieren Sie dieses Ergebnis und würden Sie hier Handlungsbedarf in Ihrer Rolle als Schulleitung/in Ihrer Führungsarbeit sehen? Falls ja – auf welcher Ebene?*
8. *An Ihrer Schule zeigt sich bereits seit Jahren, dass Buben viel häufiger einen sonderpädagogischen Förderbedarf zuerkannt bekommen. Wie erklären Sie sich das? Würden Sie hierbei einen besonderen Handlungsbedarf in Ihrer Rolle als Schulleitung/in Ihrer Führungsarbeit sehen? Falls ja – welchen?*
9. *Es zeigt sich auch an Ihrer Schule, dass eine große Anzahl Ihrer Schülerinnen und Schüler häufig (externe) Nachhilfe in Anspruch nehmen muß. Gleichzeitig gibt es viele Schüler/innen mit einem ähnlichen Unterstützungsbedarf, der jedoch von ihren Erziehungsberechtigten nicht geleistet werden kann. Sehen Sie hier Handlungsmöglichkeiten in Ihrer Rolle als Schulleitung, um entstehenden Benachteiligungen entgegenzuwirken? Falls ja – welche?*
10. *Die Biologielehrerin berichtet von immer öfter zusammengeklebten oder entfernten Schulbuchseiten in ihren Klassen (es betrifft die Themen Körper, Fortpflanzung, Sexualität). Auch beobachtet sie häufige Krankmeldungen, wenn es um die Bearbeitung dieser Inhalte geht. Sie ersucht um Rat bezüglich der Vorgangsweise. Was sagen Sie ihr bzw. was sind Ihre Schritte?*
11. *Ein Klassenlehrer berichtet, dass sich ihm eine Schülerin (Oberstufe) in folgender Sache anvertraut hat: ihre Eltern hätten ihr angekündigt, für sie einen Ehemann gefunden zu haben und dass die Heirat nach Ablauf des heurigen Schuljahres stattfinden soll. Sie möchte dies auf keinen Fall, weiß aber nicht, was sie tun soll, ohne die Unterstützung der Eltern zu verlieren. Der Lehrer möchte die Schülerin unterstützen, weiß aber nicht, wie. Was raten Sie dem Kollegen bzw. was sind Ihre Schritte?*

12. *Während einer Konferenz macht ein Kollege aus dem Lehrkörper mehrmals abfällige (sexistische) Bemerkungen über Mädchen/Frauen (u. a. „Blondinenwitze“). Einige wenige Kollegen lachen mit, die Mehrheit der Anwesenden jedoch schweigt oder rollt die Augen. Wie würden Sie in dieser Situation als Schulleiter/Schulleiterin reagieren?*

13. *In einer Notenkonferenz macht eine Kollegin aus dem Lehrkörper mehrmals abfällige Bemerkungen über die Leistungen einiger Schüler/innen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch. Sie stellt in Frage, dass diese in „unserer Schule überhaupt richtig“ sind. Ein Lehrer kritisiert die Äußerungen der Kollegin und der restliche Lehrkörper meldet sich nicht zu Wort. Wie würden Sie in dieser Situation handeln?*

14. *Im Zuge einer pädagogischen Konferenz präsentieren Sie aktuelle Ergebnisse der IKM+ Testung in Mathematik und Deutsch und sprechen die sehr auffallenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern an (schlechtere Leistungen der Mädchen in Mathematik und der Buben in Deutsch). Eine Gruppe von engagierten Lehrkräften schlägt vor, dass zu dieser Thematik eine SCHILF-Veranstaltung organisiert werden sollte. Eine weitere Gruppe stellt die Sinnhaftigkeit dieses Themas lautstark infrage mit dem Argument, dass es doch andere, dringendere Themen gäbe, denen sich die Schule widmen sollte. Wie würden Sie reagieren?*

6 Anhang

Rechtliche Grundlagen

Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst

Verordnung des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung, mit der die Geschäftsordnung der Begutachtungskommission für leitende Funktionen im Schuldienst erlassen wird StF: BGBl. II Nr. 72/2019 und novellierte Fassung BGBl. II Nr. 385/2022 (www.ris.bka.gv.at)

Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)

Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz – BDG 1979) – BGBl. Nr. 333/1979 idgF (www.ris.bka.gv.at)

Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LDG)

Bundesgesetz vom 27. Juni 1984 über das Dienstrecht der Landeslehrer (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz – LDG 1984) - BGBl. Nr. 302/1984 idgF (www.ris.bka.gv.at)

Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)

Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GlBG 1993) - BGBl. Nr. 100/1993 idgF (www.ris.bka.gv.at)

Frauenförderungsplan (FFP BMBWF)

Verordnung des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung betreffend den Frauenförderungsplan für den Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (FFP BMBWF) - BGBl. II Nr. 465/2022 (www.ris.bka.gv.at)

Inhaltliche Grundlagen/Referenzpapiere

Qualitätsrahmen für Schulen (QR)

Der QR beschreibt die wesentlichen Merkmale von Schulqualität und bildet die verbindliche, inhaltliche Grundlage für das schulische Qualitätsmanagement (seit 1/2021) <https://www.qms.at/qualitaetsrahmen/der-qualitaetsrahmen-fuer-schulen> (abgerufen am 2.1.2023)

Inklusive Bildung und Sonderpädagogik. Strategie- und Positionspapier des Consulting Boards für Inklusive Bildung und Sonderpädagogik.

https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/sp/cb_inklusion.html
(abgerufen am 2.1.2023)

Schulleitungsprofil. Eine praxisbezogene Orientierung für effektives Schulleitungshandeln, BMBWF 2019. <https://pubshop.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

Weißbuch Steuerung des Schulsystems, BMBWF 2019

Es beschreibt die Gesamtsteuerung des österreichischen Schulsystems und erläutert jeweils die Verantwortung, die Akteurinnen und Akteure sowie die Steuerungsprozesse der einzelnen Ebenen. <https://pubshop.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

Rundschreiben Nr. 25/2017 „Begabungs- und Begabtenförderung“

<https://rundschriften.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

Rundschreiben Nr. 29/2017 „Interkulturelle Bildung“

<https://rundschriften.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

Rundschreiben Nr. 21/2018 „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“

<https://rundschriften.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

Rundschreiben Nr. 7/1019 „Richtlinien zur Organisation und Umsetzung der sonderpädagogischen Förderung“

<https://rundschriften.bmbwf.gv.at> (abgerufen am 2.1.2023)

UN-Agenda 2030 – Nachhaltigkeitsziele / SDG Nr. 4 (Bildung)

<https://www.uninetz.at/nachhaltigkeitsziele/sdg-4-hochwertige-bildung>
(abgerufen am 2.1.2023)

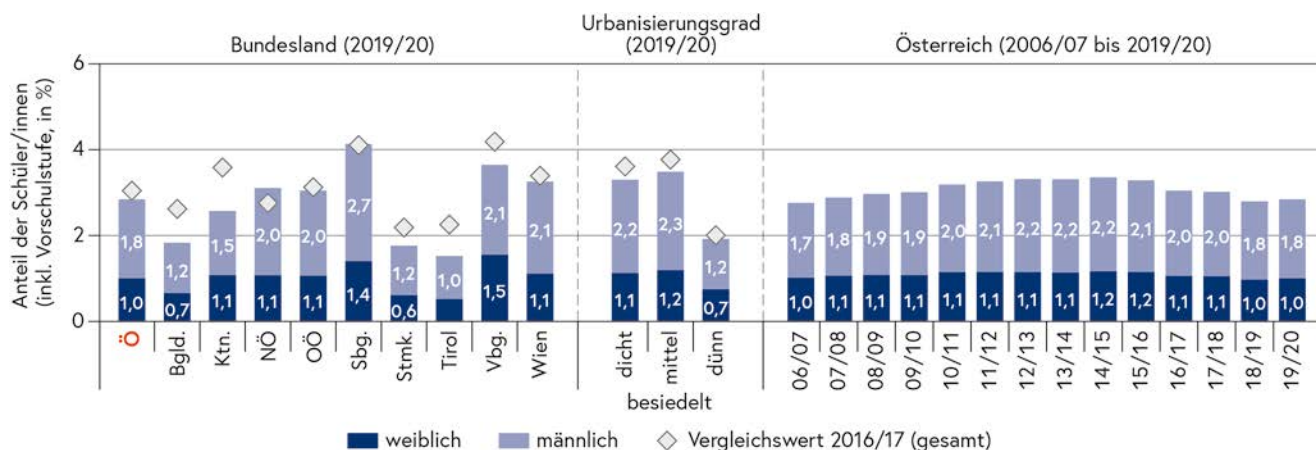
Evidenzen/ausgewählte Daten

Auf den folgenden Seiten findet sich eine kleine Auswahl an Diagrammen. Diese veranschaulichen an Beispielen die Verteilung der Schülerinnen und Schüler in ausgewählten Schulformen bzw. auf bestimmten Schulstufen. Sie geben beispielhaft Einblick in aktuelle Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Thema Diversität sowie Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit / Gleichstellung im Bildungswesen.

Schüler/innen mit Sonderpädagogischem Förderbedarf (Primarstufe)

Die Abbildung zeigt den Anteil an Schüler/innen mit Sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF) nach Bundesland (links) und Urbanisierungsgrad (mittig) im Schuljahr 2019/2020 sowie bundesweit (rechts) im Zeitverlauf von 2006/07 bis 2019/2020. Die dunkelblauen Balken zeigen die Anteile der Mädchen, die hellblauen die der Jungen. Zum Schuljahr 2019/2020 ist zudem als Vergleichswert der des Schuljahres 2016/17 angegeben (hier: beide Geschlechter in Summe). In allen drei Bereichen ist der Anteil der Jungen deutlich höher als jener der Mädchen.

Schüler/innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf



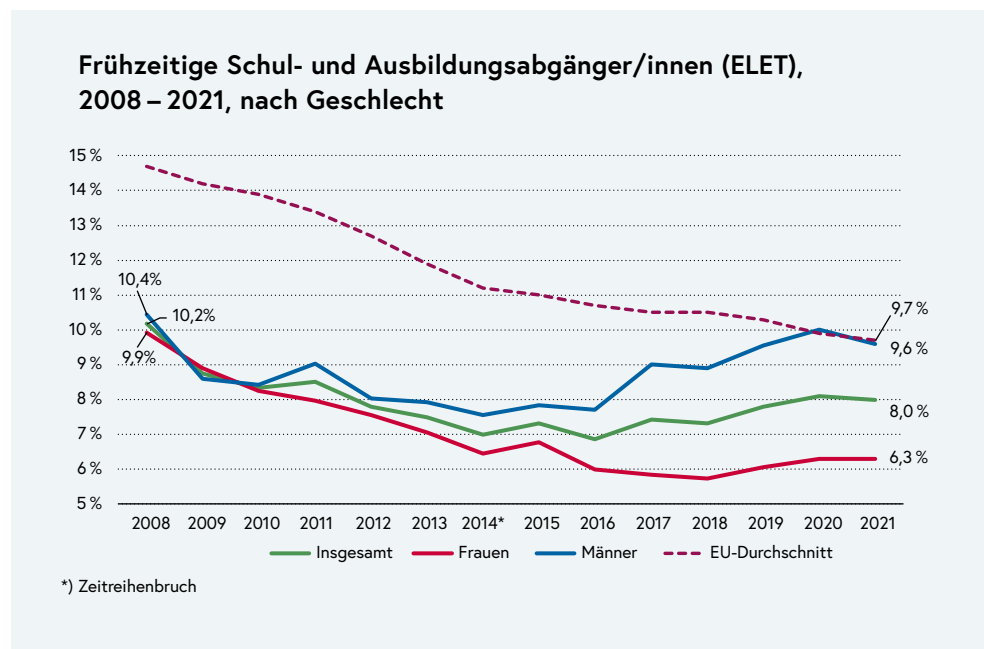
Quelle, Berechnung und Darstellung¹⁵

15 Quelle: Berechnung und Darstellung IQS (Gesamtevidenz der Schüler/innen; BMBWF, 2021, S. 184).

„Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF; Hrsg.), Nationaler Bildungsbericht Österreich 2021. <http://doi.org/10.17888/nbb2021>“

Frühzeitige Schulabgänger/innen

Die Abbildung zeigt die Entwicklung der Frühzeitigen Schulabgänger/innen ELET (early leaving from education and training) (in%) über den Zeitraum von 2008–2021 in der Altersgruppe der 18–24-Jährigen. Gemeint sind Personen ohne Sekundarstufe-II-Abschluss, die an keiner weiteren Aus- oder Weiterbildung teilnehmen. Auffallend ist der höhere Anteil bei den jungen Männern (blaue Linien).

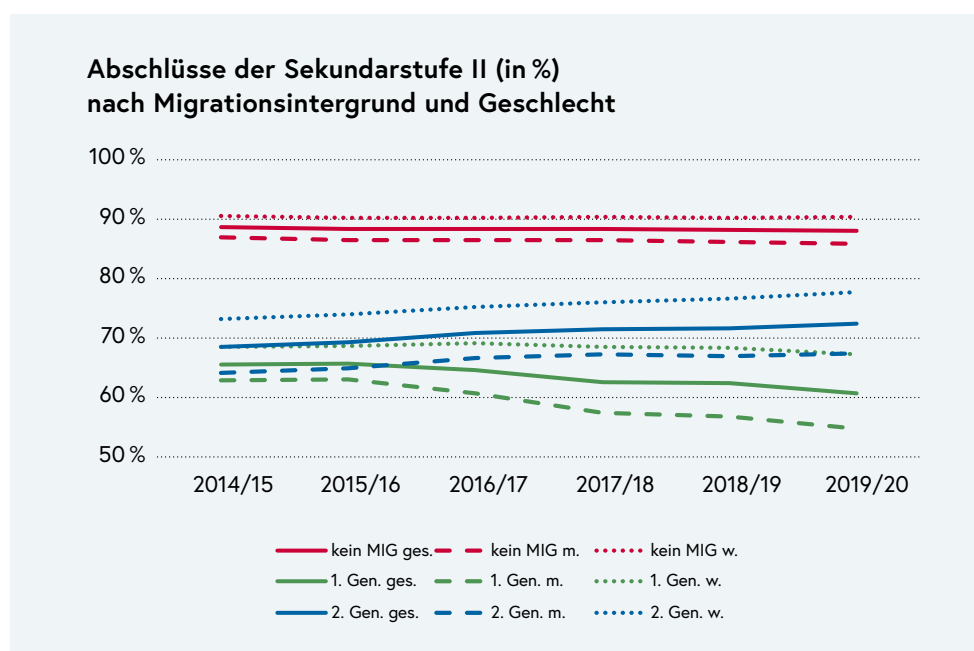


Quelle, Berechnung und Darstellung¹⁶

16 Datenquelle: Statistik Austria, Wien, 2021. BMBWF: Grafische Darstellung, Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger/innen (ELET), 2008–2021, nach Geschlecht

Abschlüsse der Sekundarstufe II nach Migrationshintergrund und Geschlecht

Die Grafik zeigt die Entwicklung der Quote der Abschlüsse der Sekundarstufe II (in %) nach Migrationsintergrund und Geschlecht (von 2014/15 bis 2019/20) unter den 20–24-Jährigen der Wohnbevölkerung. Ein sog. Migrationshintergrund liegt vor, wenn die Person im Ausland geboren ist (1. Generation) oder der Geburtsort beider Elternteile nicht in Österreich liegt (2. Generation). (Durchgezogene Linien: beide Geschlechter in Summe; gepunktete Linien: junge Frauen; gestrichelte Linien: junge Männer). Auffallend ist, dass junge Männer aus der 1. und 2. Generation viel seltener Sek.II – Abschlüsse erreichen als junge Frauen aus der 1. und 2. Generation.

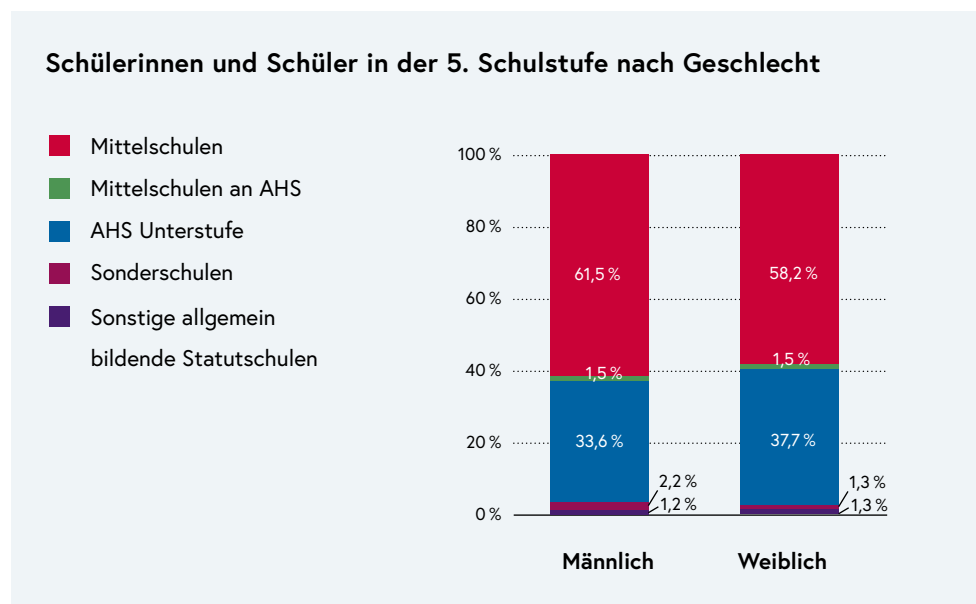


Quelle, Berechnung und Darstellung¹⁷

17 Datenquelle: Statistik Austria, Bildungsstandregister, Wien, 2022. BMBWF: Grafische Darstellung, Abschlüsse der Sekundarstufe II nach Migrationshintergrund und Geschlecht

Verteilung in der 5. Schulstufe nach Geschlecht und „Umgangssprache“

Die Abbildung zeigt die Verteilung der Schülerinnen und Schüler in der 5. Schulstufe im Schuljahr 2020/21 auf die verschiedenen Schultypen (in%). Die Abbildung zeigt die Verteilung nach Geschlecht. Auffallend ist u. a. der höhere Anteil von Schülerinnen in der AHS und von Schülern in den Sonderschulen.

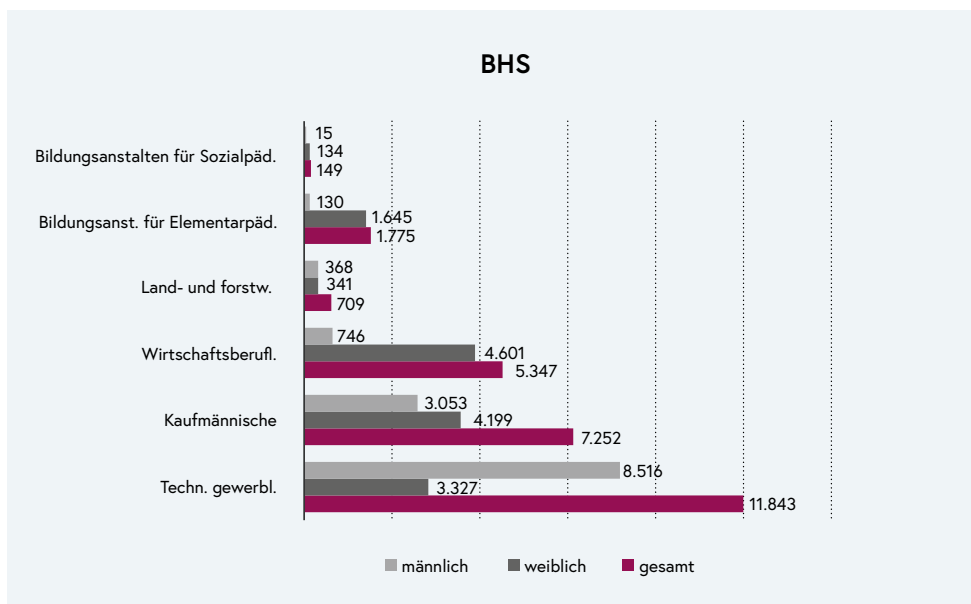
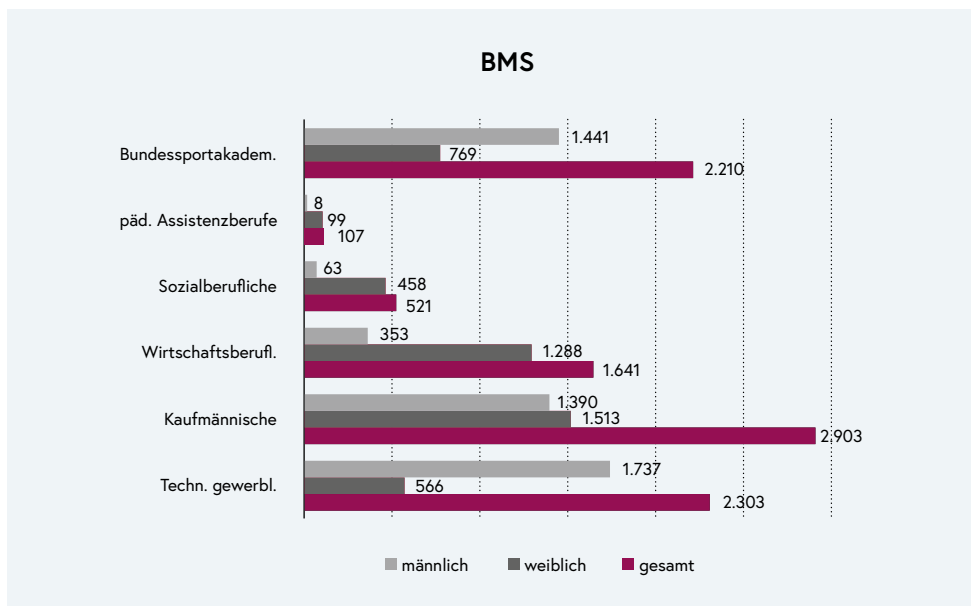


Quelle, Berechnung und Darstellung¹⁸

18 Bildung in Zahlen 2020/21 – Schlüsselindikatoren und Analysen, Statistik Austria (Hrsg.), Wien 05/2022, S. 27, Abbildung 10: Schülerinnen und Schüler in der 5. Schulstufe nach Geschlecht und Umgangssprache. <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BiZ-2020-2021.pdf> (abgerufen am 17.2.2023)

Horizontale Geschlechtersegregation auf der 10. Schulstufe (2020/21)

Die Grafiken zeigen Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2020/21 auf der 10. Schulstufe nach Schultypen in den Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen¹⁹ in absoluten Zahlen (zu oberst/hellgrau: Schüler; Mitte/dunkelgrau: Schülerinnen; unten/lilafarben: alle Schüler/innen). Die größte Unausgewogenheit nach Geschlecht findet sich (nach wie vor) im Bereich der technisch-gewerblichen und der wirtschaftsberuflichen Schulen, ebenso der sozialberuflichen und der Bildungsanstalten für Elementarpädagogik.



Quelle, Berechnung und Darstellung²⁰

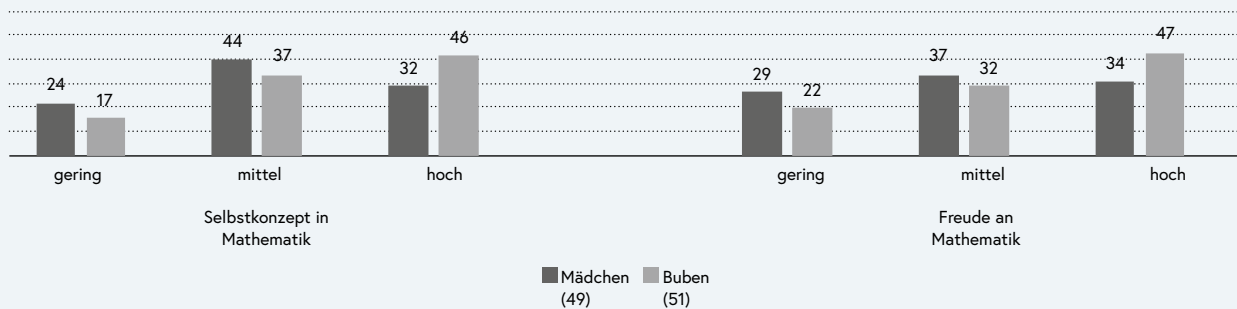
19 Anm.: Wirtschaftsberufliche Schulen: Ausbildung für die Bereiche Wirtschaft, Verwaltung, Ernährung, Tourismus und Kultur; Sozialberufliche Schulen: Ausbildung für Berufe im Sozialbereich; pädagogische Assistenzberufe: Assistenzaufgaben in (elementar)pädagogischen Bildungseinrichtungen

20 Bildung in Zahlen 2020/21 – Tabellenband, Statistik Austria (Hrsg.), Wien 05/2022, S. 142ff, Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2020/21 nach Schulstufen. https://www.statistik.at/fileadmin/publications/BIZ_2020-21_Tabellenband.pdf (abgerufen am 17.2.2023)

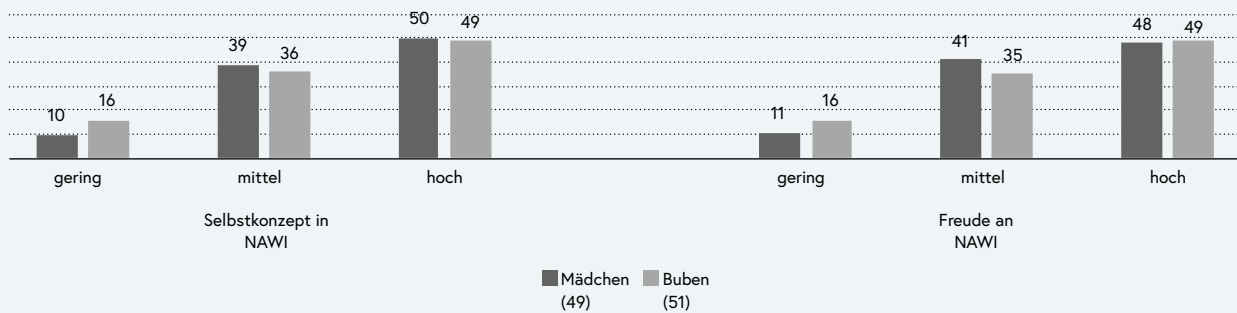
TIMSS – Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen von Grundschulkindern – Selbstkonzept und Freude

Die internationale TIMSS-Studie vergleicht die Mathematik- und Naturwissenschaftskompetenz auf der 4. Schulstufe. Unter anderem wird auch das fachbezogene Selbstkonzept (Vorstellungen, Einschätzungen, Bewertungen der Schüler/innen hinsichtlich ihrer Fähigkeiten) und die Freude am Fach erhoben. 2019 zeigte sich dabei für Österreich ein signifikantes Gap zugunsten der Buben in Mathematik – keines in den Naturwissenschaften.

TIMSS – Selbstkonzept in und Freude an Mathematik – nach Geschlecht in %



TIMSS – Selbstkonzept in und Freude an Naturwissenschaft – nach Geschlecht in %



Werte in Klammern geben den Prozentanteil an der Schüler/innenpopulation an.
Quelle, Berechnung und Darstellung²¹

²¹ Quelle: IQS (TIMSS 2019; Itzlinger-Bruneforth [Hrsg.], 2020, S. 49)
„Itzlinger-Bruneforth, U. (Hrsg.). (2020). TIMSS 2019. Mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenzen von Grundschulkindern in Österreich im internationalen Vergleich. Salzburg: IQS. <http://doi.org/10.17888/timss2019-eb>“

Alle Schulleitungsaufgaben auf einen Blick

Schulleitungsprofil. Eine praxisbezogene Orientierung für effektives Schulleitungshandeln,

BMBWF (Hrsg.), Wien 2019; S. 5: Schulleitungsaufgaben auf einen Blick

https://pubshop.bmbwf.gv.at/index.php?rex_media_type=pubshop_download&rex_media_file=190923_schulleitungsprofil.pdf (abgerufen am 7.6.2023)

Aufgabenbereich	Aufgabe	Aktivitäten
Die Organisation führen	Strategische Ausrichtung des schulischen Bildungsangebots	Wesentliche Entwicklungen im schulischen Umfeld identifizieren Das schulische Angebot bedarfs- und zukunftsorientiert gestalten Für eine kontinuierliche Entwicklung der Qualität sorgen
	Kontinuierliche Weiterentwicklung des Unterrichts	Pädagogisches Konzept im Team definieren Unterrichtsqualität beurteilen Unterrichtsentwicklung als kontinuierlichen Prozess verankern
	Aufbau von Strukturen und Prozessen	Den Regelbetrieb organisieren Aufgaben verteilen Veränderungsprozesse gestalten
	Personal- und Sachmittelbewirtschaftung	Für eine stärkenorientierte Lehrfächerverteilung sorgen Gebäude und Ausstattung bedarfsgerecht nutzen Sachaufwand effizient einsetzen
Menschen führen	Auswahl der Lehrpersonen	Anforderungen entlang des Bedarfs definieren Den / Die geeignete/n Pädagogen/in finden Induktionsphase begleiten und beurteilen
	Personalentwicklung von Lehrpersonen	Stärken und Schwächen erkennen Entwicklungsmaßnahmen vereinbaren und evaluieren Bedarfsgerechte Fortbildung im Kollegium verankern und evaluieren
	Führung des Verwaltungs- und Unterstützungspersonals	Aufträge definieren Zusammenarbeit gestalten Zusammenarbeit evaluieren
	Interne und externe Kommunikation	Schulinterne Kommunikationsstrukturen etablieren Vernetzungen fördern Öffentlichkeitsarbeit organisieren
	Konflikt- und Krisenmanagement	Konflikte bewältigen Beschwerden professionell begegnen Krisen vorbeugen und managen
Sich selbst führen	Selbstreflexion und Selbstentwicklung	Ein Bild für die Entwicklung der Schule skizzieren Das eigene Führungsverständnis reflektieren Eigene Kompetenzen weiterentwickeln
	Schulleitung strukturieren und organisieren	Sich selbst organisieren Schulische Aufgaben übertragen Zusammenarbeit regeln und Entscheidungsprozesse definieren

