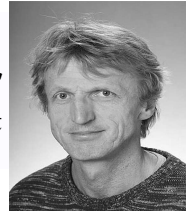


Statt eines Editorials

Demokratie in der Schule – erwünscht, missbraucht oder

..... ????????

G.Siegel@gmx.at



Das hat sich noch die „alte“ Regierung einfallen lassen, das darf man den Türkisblauen nicht anrechnen:



Mit dem Inkrafttreten des Bildungsreformgesetzes 2017 gelten Neuregelungen für den SGA: Die bisher manchmal erforderliche **2/3-Mehrheit in jeder Kurie** wird gestrichen. D.h., dass wir LehrerInnen nichts mehr „verhindern“ können, von dem wir glauben, dass es der Schule nicht gut tut. Offensichtlich war die Panik vor „Stillstand“ so groß, dass man schnellere, einfachere, ja genau, undemokratischere Prozesse eingeführt hat.

Bei Stimmgleichheit entscheidet der Schulleiter.

Ab 1.9.2018 gilt: Die schulautonome Festlegung der Klassen- und Gruppengrößen tritt in Kraft. D.h., dass sich 6 Wochen vor Ende des Unterrichtsjahres (**Mai/Juni 2018**) der Schulleiter darauf festlegen muss. Einvernehmen darüber muss mit dem SGA hergestellt werden. Ist das nicht möglich, könnte 2 Wochen später der SGA das mit 2/3 – Mehrheit zurückweisen.

Wer glaubt, dass jetzt endlich die pädagogisch sinnvollste Klassen- oder Gruppengröße hergestellt werden kann, irrt: Der Gesetzestext und Erläuterungen stellen aber sicher, dass die Ressourcenzuteilung (Wochenstunden) nach den bis 31.8.2018 gültigen Regeln geschieht.

Viel eher werden diejenigen hellhörig werden, die bisher schon immer vermuteten, dass immer dann, wenn von „schulautonomen Entscheidungen“ die Rede war, es in Wahrheit um Mangelbewältigung ging. Beispiel gefällig:

Die 2003 unter Ministerin Gehrler verordnete schulautonom durchzuführenden Stundenreduktionen an den Standorten, als es um die „Entlastung“ der SchülerInnen ging. Und wie sah die „Entlastung“ der SchülerInnen an vielen Standorten aus? Eine Stunde weniger Sport, Musik und

Und bitte, wie demokratisch war das im letzten Schuljahr, als es um die Möglichkeit einer Verschiebung des NOST-Beginns ging? Man übertrug dem Schulleiter gleich die ganze Entscheidungsmacht – er musste nur den SGA „anhören“, um danach selbst zu entscheiden. Das war wohl die SGA- light-Variante, die offensichtlich in Zukunft auch immer dann zum Tragen kommen wird, wenn Entscheidungsfindungsprozesse zu lange zu dauern drohen könnten. Wird also die Demokratie an den Schulen in Zukunft ein Schattendasein fristen, bis ein neuer „Sonnenkönig“ die „Durchflutung aller Lebensbereiche mit Demokratie“ (Bruno Kreisky) fordert?

Stehen wir vor einem autoritären Zeitalter (Trump, Orbán oder Xi Jinping), das sich in der Schule, die ja ein Teil der Gesellschaft ist, widerspiegelt?

Denjenigen, die jetzt zweimal genickt haben und keine der beiden Regierungsparteien gewählt haben, ein letzter Rat: Augen zu, Tee trinken und durchhalten!

Vertrauen wir darauf, dass die Kinder und Jugendlichen, die von uns Eltern erzogen wurden und von uns LehrerInnen unterrichtet wurden, sich nicht mehr zufriedengeben mit von „oben“ verordneten Entscheidungen.

Vertrauen wir darauf, dass die von uns gelebte Vereinbarungskultur auf Dauer nicht von autoritären Strukturen und „Reformen“ aufgehalten werden kann.

Vertrauen wir darauf, dass es auch unter uns LehrerInnen eine Mehrheit gibt, denen Zufriedenheit durch Mitbestimmung wichtig ist und die sich nicht damit abfinden werden, immer weniger zu sagen zu haben, weil dies ja im schlimmsten Fall eh nur „angehört“ werden muss!

Inhalt	Seite
Demokratie	1
D-Matura—Kommentar	2
Wozu ein DA?	3
Aus dem PV-Alltag	4



Die Neue Reifeprüfung in Deutsch – zu unerwünschten Nebenwirkungen fragen Sie...?

Mag. Jullana Kemmer
juliana.kemmer@aon.at

„90 % der SchülerInnen haben das 3. Thema genommen!“ – diese Eilmeldung war am Tag nach der Schriftlichen Reifeprüfung die erste Reaktion von Seiten der Schülervvertretung – sie war den gängigen Medien immerhin eine Meldung wert. Zwei Botschaften stecken hinter dieser Nachricht: Auf der einen Seite die Tatsache, dass offensichtlich eines der drei Themen für die SchülerInnen wesentlich interessanter war als die beiden anderen. Auf der anderen Seite zeigt sich aber auch, dass die Reifeprüfung für die ÖsterreicherInnen von so großer Bedeutung sein muss, dass Eilmeldungen der obigen Art im Nachrichtenblock berücksichtigt werden. Das Letztere ist erfreulich: Die Matura ist der Gesellschaft wichtig, das wird damit nicht nur den MaturantInnen signalisiert.

Der Frage, warum so viele KandidatInnen die beiden ersten Themen nicht gewählt haben, soll aber hier doch nachgegangen werden. War die Themenwahl unausgewogen, stellten vielleicht die zu verfassenden Textsorten das Entscheidungskriterium dar? Warum wählten so wenige SchülerInnen die Interpretation? Es ist kein Geheimnis mehr, dass der Literaturunterricht und damit auch der Umgang mit literarischen Werken unter dem Stoffdruck, der seit der Neuen Reifeprüfung auf den DeutschlehrerInnen lastet, leidet. Besonders KollegInnen in den Berufsbildenden Schulen, deren Stundenanzahl geringer ist, wissen davon ein Lied zu singen.

Die Priorität im Unterricht liegt – wie auch in Mathematik und den Sprachen – auf jenen Anforderungen, die zentral abgeprüft werden. Und das sind in Deutsch die recht eng definierten Textsorten, die sprachlich, aber auch inhaltlich durchaus anspruchsvoll sind: Das Wichtige in komplexen und ausführlichen Informationsquellen erkennen und knapp zusammenfassen und – je nach Arbeitsauftrag – eigene Ideen und Meinungen mit diesen Fakten zu verbinden. Das führt aber oft zu absurden und kaum zu bewältigenden Aufgaben, weil die Operatoren den Punkt „Zusammenfassung/Wiedergabe“ auch bei Textsorten, die meinungsbetont waren und sind, klar und ausführlich fordern. Die Folge sind Kommentare und Erörterungen, die bis zu zwei Drittel aus der Zusammenfassung der Ausgangstexte bestehen. Und im Extremfall kreist die Argumentation auch noch um die Ausgangstexte – dann nämlich,

wenn in den Angaben eine Bewertung der Fakten und Daten gefordert ist.

Eigene, originelle Ideen? – Fehlanzeige! Kein Platz mehr dafür, die Wortanzahl ist begrenzt. Hier müsste nach Meinung vieler KollegInnen eine Änderung vorgenommen werden: Es muss Textsorten geben, die die Argumentation, auch auf der Basis des eigenen Wissens, in den Vordergrund stellen. Dafür bieten sich jedenfalls der Kommentar, die Meinungsrede, vielleicht auch die Erörterung oder der offene Brief an. Der Vorschlag wäre, die Ausgangstexte nur als Impuls zu sehen und die KandidatInnen in die Freiheit ihrer eigenen Gedanken zu entlassen!

Damit würden Texte wieder interessant zu lesen, könnten kritische, originelle Geister ihre Forderungen und ihr Wissen präsentieren, ohne am Gängelband von Operatoren zu hängen, deren Erfüllung am Ende oft öde und mechanisch anmutende Ergebnisse bringt, die aber in sprachlicher Hinsicht z. T. „Hochseilakte“ darstellen. Dass unsere SchülerInnen diese Wissenschaftssprache, diese Hochseilakte erlernen, ist mitunter eine Herkulesaufgabe, deren Bewältigung eben so viel Zeit in Anspruch nimmt, dass Literatur, Lesen und besonders die Diskussionen stark in den Hintergrund gedrängt werden.

Was bleibt als Resümee der ersten 4 Jahre? Sind die Leistungen der SchülerInnen verbessert worden? Ja, würde ich sagen. Sie können und müssen nunmehr paraphrasieren, Textzitate richtig in einen Text einbauen und das auf einer Sprachebene, die durchaus gehoben ist. Natürlich sind diese Anforderungen nichts Neues. Neu ist aber, dass alle KandidatInnen diese Hürden bei der Matura überspringen müssen. Es gibt keine kreativen Textsorten zu Wahl, die eine gewissen sprachliche Freiheit zulassen: Satire, Kurzgeschichte. Ob dies nicht auch ein Nachteil ist? Für diejenigen, die die Arbeiten lesen und korrigieren, auf jeden Fall. Es fehlen die originellen, anregenden, kritischen und kreativen Texte, mit denen die KandidatInnen uns nicht selten überrascht und damit gezeigt haben, wie vielfältig wir uns in unserer Muttersprache ausdrücken können.

I brauch ka PV I mochma ols mit mein Chef aus

Mag. Richard Huber



„i sog ihm, dass i gar nicht bös bin, wenn i in meim Zweitfach M nit eingesetzt werd, sondern mit GWK Klassen vollauf zfriedn bin, und dass i gern am Freitag unterrichtsfrei hätt, und und und....und meistens gehts für mi guat aus“

Wenn SchulleiterInnen auf solche Wünsche eingehen können, ist es schön für die betroffenen KollegInnen. Die Aufgabe der LehrervertreterInnen im Dienststellenausschuss (DA) ist allerdings eine andere: sie müssen darauf schauen, dass es klare Regeln für die Lehrfächerverteilung und den Stundenplan gibt, sodass eine größtmögliche Gerechtigkeit und damit Sicherheit für die KollegInnen was die Stundenverteilung und die Zeiteinteilung betrifft gegeben ist. Klare Regeln statt Güntlingswirtschaft: so wird Zufriedenheit am Arbeitsplatz geschaffen. Als Beispiel für solche Regeln: generell Einsatz in beiden geprüften Fächern, Aufsteigen mit den Klassen des Vorjahres, ein fixer freier Tag — niemand soll behaupten, dass es bei 20 Stunden Unterricht nicht möglich ist, diese an vier Tagen unterzubringen. Ebenso ist es wichtig, dass die maximale Zahl von Stundenplanlöchern geregelt wird, z.B. nicht mehr als 4 Löcher. Innovative UnternehmerInnen wissen um die Bedeutung von Arbeitsplatzzufriedenheit und bieten ihren MitarbeiterInnen mit dem Betriebsrat erarbeitete flexible Arbeitszeitmodelle an. SchulleiterInnen könnten sich da einiges anschauen.

Entscheidend ist, dass laut PVG der DA nicht übergangen werden darf. SchulleiterInnen müssen mit dem Dienststellenausschuss das EINVERNEHMEN sowohl über die Lehrfächerverteilung als auch den Stundenplan herstellen. Mit anderen Worten: es ist eine DIENSTPFLICHT des Schulleiters, dieses Einvernehmen anzustreben. In den §§ 9 und 10 des Personalvertretungsgesetzes (PVG) ist das sehr genau geregelt. Ein Drüberfahren des Dienststellenleiters über die Einwände des Dienststellenausschusses wäre eine Dienstpflichtverletzung. In solchen Fällen wird der DA ein sogenanntes §10PVG Verfahren einleiten. Eine belastende Situation für die Mitglieder des DA aber ein notwendiger Schritt, wenn sich DienststellenleiterInnen nicht an das Gesetz halten. Zum Glück dauern Konflikte nicht ewig, zum Glück funktioniert an vielen Standorten die Zusammenarbeit.

Was PersonalvertreterInnen brauchen ist die Freude daran, an der Gestaltung des Arbeitsplatzes mitzuwirken,

ein Regelwerk umzusetzen, das größtmögliche Zufriedenheit und damit ein gutes Arbeitsklima an der Schule schafft. Auch dürfen sie nicht konfliktscheu sein. Eine gute Gesetzeskenntnis ist die beste Voraussetzung für ein erfolgreiches Handeln. Da kann die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft eine große Hilfe sein. Zum Beispiel ist in der März/Aprilausgabe der Zeitung der AHS Gewerkschaft ein guter Artikel zum „gesetzlich verankerten Mitspracherecht in Schulen“ erschienen. Weiters organisieren die verschiedenen LehrerInnenorganisationen Fortbildungsveranstaltungen, die die vielschichtige Aspekte der Arbeit als PersonalvertreterInnen beleuchten.

Wir, die unabhängigen GewerkschafterInnen, veranstalten solche Fortbildungen unter dem Titel „PV Akademie“. Termine und Inhalte können unter der Webadresse www.oeliug.at/ abgerufen werden. Die nächsten PV-Wahlen finden im Herbst 2019 statt. Wer Interesse hat dabei als Personalvertreter an seiner Schule zu kandidieren, kann gerne an unseren Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Die größere Entscheidungsmacht der SchulleiterInnen durch die Schulautonomie braucht gut geschulte PersonalvertreterInnen als Gegenüber!!!!

Auszug aus dem PVG: Rechte der Personalvertretung (PVG §9)

(1) Mitwirkung des DA bei:

- Ernennungen, Überstellungen von KollegInnen
- Auswahl für Aus- und Fortbildung (wird wegen Zusatzqualifikationen immer wichtiger!)
- Gewährung von Sonderurlauben von mehr als drei Tagen
- bei der Anordnung von Überstunden
- Erstellung von Grundsätzen für Belohnungen
- Errichtung und Umbau von Amtsgebäuden bereits im Planungsstadium
- (ab 2013:) Entwicklungsplänen und Zielvereinbarungen
- (Qualitätssicherung) gemäß § 18 BundesSchulaufsichtsgesetzes

(2) Einvernehmen mit DA

Wenn kein Einvernehmen zwischen Schulleitung und DA hergestellt werden kann, geht der Fall auf die nächst höhere Ebene – Fachausschuss FA und Landesschulrat LSR/SSR.

- Allgemeine Personalangelegenheiten, soweit sie nicht über den Bereich der Dienststelle hinausgehen
- Erstellung und Änderung des Dienstplanes (Lehrfächerverteilung, Stundenplan)
- Änderungen bereits eingeführter Arbeitsmethoden
- bei Einführung von EDV-gestützter Verwaltung von personenbezogenen Daten der Kolleg/innen
- Bildschirmarbeitsplätze und neue Technik im Zusammenhang mit Gesundheitsrisiken insbes. Arbeitsmittel, Möbel, Beleuchtung, Klima, Akustik

Aus dem Alltag von PersonalvertreterInnen Zusammengetragen von

Mag. Juliana Kemmer
juliana.kemmer@aon.at



Anfrage: Ich habe einen Brief der Bundespensionskasse bekommen. Im Grunde weiß ich nicht so recht, was das ist, muss ich ehrlich sagen. Und: Muss ich da etwas einzahlen?

Antwort:

Die BPK ist eine – wenn auch sehr kleine – Zusatzpension, die unser Dienstgeber für uns einzahlt. Die Gelder werden in einen Topf eingezahlt und auf dem Kapitalmarkt veranlagt. Diese Veranlagung ist aber sehr sicher, d. h. man hat in Papiere investiert, die als konservativ, also ziemlich krisensicher gelten.

Auf dem Zettel stehen nun die Beiträge, die unser Dienstgeber eingezahlt hat, recht übersichtlich aufgelistet. Der Gesamtbetrag, der bereits angespart ist, ist ebenfalls angeführt. Im Prinzip ist das Ganze also eine Benachrichtigung über eine gesetzlich vorgeschriebene Pensionsversicherung – man muss gar nichts tun. Wir DienstnehmerInnen könnte aber bis zu einer Summe von 1000 Euro pro Jahr freiwillig in diese Kasse einzahlen, dann würden diese Beträge zu den Summen, die angeführt sind, dazugerechnet.

Die Frage, ob man das machen soll, kann mit einem vorsichtigen Ja beantwortet werden. Da die Anlageform recht sicher ist, ist die Chance, dass das Geld verlorenght, recht gering. Der Staat fördert die private Einzahlung mit einem geringen Betrag sogar – das sind aber keine großen Summen.

Am Ende der Dienstzeit hat man die Wahl: Möchte ich das Geld sofort – auf einmal – ausbezahlt bekommen oder entscheide ich mich für eine monatliche Zahlung. Hier ist es vielleicht interessant, dass bis zu einer Summe von 12300 Euro (2018; jährlich leicht ansteigend) nur die 1x-Auszahlung möglich ist. Diese hat den Nachteil, dass sie versteuert werden muss.

Für die älteren KollegInnen ist es daher interessant, sich auszurechnen, ob man mit den freiwilligen Beiträgen über diese Summe kommt – dann hat man die Wahl am Ende der Dienstzeit. Info: bundespensionskasse.at

Anfrage einer Kollegin:

Ich habe einen befristeten Vertrag (altes Dienstrecht) und werde nun für 1 Jahr in Mutterschutz/Karenz gehen. Zählt diese Zeit dazu, wenn es darum geht, nach 5 Jahren einen unbefristeten Vertrag zu bekommen?

Antwort:

Prinzipiell gilt für neues und altes Dienstrecht: Maximal 5 Jahre befristete Verträge, wobei auch mehrere nicht zeitlich zusammenhängende Verträge zusammenzuzählen sind.

In einem Punkt gibt es einen Unterschied zwischen altem und neuem Dienstrecht:

Im alten Dienstrecht zählen zu den 5 Jahren auch Mutterschutz/Karenzzeit (auch Wehr-/Zivildienst) dazu. (max. 2 Jahre). Allerdings muss im letzten Jahr vor der Überstellung mindestens 1 Semester unterrichtet worden sein. Wenn das nicht der Fall ist (die 5 Jahre werden während der Karenz voll), gibt es einen Dauervertrag erst nach dem nächsten Unterrichtssemester.

Im neuen Dienstrecht ist dieser letztgenannte Passus nicht enthalten. Hier gilt nur: maximal 5 Jahre befristete Verträge. Die Einrechnung der Mutterschutz/Karenzzeiten bzw. Wehr-Zivildienst ist nicht erwähnt.

Nachzulesen in: jusline.at/gesetz/vbg/paragraf/90k und jusline.at/gesetz/vbg/paragraf/90l und jusline.at/gesetz/vbg/paragraf/90m

Frage einer Kollegin, die an einer NMS mitverwendet wird:

Welche vertragliche Option ist für Bundeslehrer in NMS-Mitverwendung auf Dauer vorgesehen? Stichwort "unbefristeter Vertrag"...

Antwort:

KollegInnen, die an einer NMS mitverwendet werden, werden im 6. Jahr (wie alle anderen auch) als Bundeslehrer in ein unbefristetes Vertragsverhältnis übernommen.

Nachzulesen in: jusline.at/gesetz/vbg/paragraf/90m

Ein Herz für STELI

Steiermärkische Sparkasse

Empfänger:

STEIERMÄRKISCHE LEHRERINITIATIVE UNABHÄNGIGE GEWERKSCHAFTER

IBAN: AT902081504000601429

Impressum:

E.H.V.: Österr. LehrerInnen-Initiative – Unabhängige GewerkschafterInnen für mehr Demokratie (ÖLI-UG) 4643 Pettenbach, Pflasterweg 7.

ÖLI-ZVR-Zahl 125480687

Verantwortl. f. diese Ausgabe: Richard Huber, Peterstalstraße 63, 8042 Graz., Rückläufer an Richard Huber