



Einmal mehr QIBB ...

QIBB ist bekanntlich seit dem Beginn des Schuljahres 2006/07 an den HAK und seit März 2006 an den HTL und HUM-Schulen fixes Instrument zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.

Gehandhabt wird QIBB sehr unterschiedlich. Während manche Schulen unaufgeregt damit umgehen, die Freiwilligkeit in den Vordergrund stellen und dadurch kaum Mehrarbeit für die KollegInnen verursachen, bringt QIBB an anderen Schulen viel zusätzliche Arbeit und bedingt eigene Sitzungstermine und Konferenzen.

Etwas soll von vornherein klargestellt werden: Gegen eine Qualitätsinitiative per se ist nichts einzuwenden. Jede/r gute Pädagogin/Pädagoge wird daran interessiert sein, dass ihre/seine SchülerInnen einen qualitativvollen Unterricht erhalten, der sicherstellt, dass diese nach Abschluss ihrer Ausbildung ihre persönliche und berufliche Zukunft optimal bewältigen können. Dass dieses Bestreben, möglichst qualitativvolle Arbeit zu leisten, mit dem Instrument QIBB unterstützt werden soll, ist grundsätzlich zu bejahen.

Folgende Punkte sollten jedoch dabei nicht vergessen werden:

- Einbindung der Dienststellenausschüsse in alle Fragen bzw. Schritte, die bezüglich QIBB an der jeweiligen Schule gesetzt werden.
- Aufklärung aller KollegInnen über das genaue Ziel, die Vision dieser Qualitätsinitiative. Bis dato blieb die Schulaufsicht darauf die Antwort schuldig.
- Auseinandersetzung mit der Frage, ob ein für die Wirtschaft entwickeltes Instrument das geeignetste für die Qualitätssicherung/-entwicklung im Bildungsbereich ist.
- Diskussion darüber, ob die Evaluierenden (Teenager im Alter von 15 – 19 Jahren) in der Lage sind, die gestellten Fragen objektiv zu beantworten.

Das sehr kontroversielle Thema der „offenen Fragen“ auf den auszufüllenden Fragebögen wurde dahingehend entschärft, dass die Schulen ab dem heurigen Jahr die Wahl haben, die Fragebögen an die SchülerInnen mit oder ohne offene Fragen weiterzugeben. Wir empfehlen den Schulqualitätsbeauftragten und Dienststellenausschüssen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen und die offenen Fragen wegzulassen, sind es doch gerade diese, die in der KollegInnenschaft viel Unruhe hervorrufen können.

Weiters empfehlen wir, jede Art von Individualfeedback (heuer noch freiwillig, ab nächstem Schuljahr verpflichtend) nicht über das Netz abzuwickeln, sondern den SchülerInnen in ausgedruckter Form vorzulegen. Individualfeedback gehört ausschließlich in die Hände des Feedbackempfängers und hat nichts im Netz verloren, egal wie gut es gegen jede Art von Missbrauch geschützt sein mag.

Eine wesentliche Frage ist nach wie vor ungeklärt: Was geschieht mit den gewonnenen Daten und welche Hilfe bietet der Dienstgeber seinem Personal nach Auswertung der Fragebögen an? Wenn die Resultate nur in den jeweiligen Schubladen verschwinden oder dazu verwendet werden, die Konkurrenz zwischen den Schulen zu schüren, dann wird QIBB wirkungslos bleiben. Eine gute Qualitätsinitiative, die das Ziel hat, Qualität an einem Bildungsstandort nachhaltig zu fördern, muss für LehrerInnencoaching, bestmögliche Fortbildungsbedingungen, niedrige Klassenschülerhöchstzahlen und Fördermaßnahmen für schwache wie hochbegabte SchülerInnen etc. sorgen.

Qualität in der Bildung muss den Verantwortlichen etwas wert sein. Es würde die Glaubwürdigkeit von QIBB entscheidend unterstützen, wäre der Dienstgeber bereit, sein Personal über die Maßnahmen, die er zur Qualitätsverbesserung zu setzen gedenkt, aufzuklären und die dazu nötigen finanziellen Ressourcen bereitzustellen.

Christine Mössler

Belohnung durch Mehrarbeit?

Viel wird zurzeit über Schulqualität diskutiert – na endlich! Allen scheint klar zu sein, dass die gemeinsamen Anstrengungen verstärkt werden müssen. In den folgenden Zeilen geht es aber nicht um die Unterrichtsarbeit selbst, auch nicht um Forderungen wie die nach kleineren Klassen, verbesserter LehrerInnenaus- und Weiterbildung oder Aufbau einer richtigen Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz und ähnliches – lauter wichtige Anliegen, die schon ewig in den Forderungskatalogen von Personalvertretung und Gewerkschaft stehen und trotzdem noch lange nicht realisiert sind.

Wir wollen hier Tätigkeiten zur Sprache bringen, die notwendig sind, um den Betrieb am Laufen zu erhalten, für deren Bezahlung aber kein entsprechendes Budget vorhanden ist. Grundlegende Dinge wie das Instandhalten der Ausstattung oder vielleicht die Pflege der innerschulischen Kommunikationskultur – Dinge, die in einem Unternehmen mit einer funktionierenden Qualitätssicherung ernst genommen werden müssen. Sicher, wir kennen die diversen Programme mit einem Q im Namen, wie weit diese aber in den Schulalltag der einzelnen LehrerInnen hineinreichen und ihnen bei ihrer Arbeit wirklich helfen, ist eine andere Frage.

Die Mehrleister. Die Realität sieht – zumindest an der HTL – so aus, dass die DirektorInnen froh sind, wenn sie auf einen Kern an superengagierten Kräften zurückgreifen können, denen keine Aufgabe zu mühsam ist, die vor und nach (und manchmal auch während) ihrer Unterrichtszeit die Ärmel aufkrepeln und dafür sorgen, dass der Betrieb überhaupt läuft; die, wenn das Netz funktioniert, alle Rechner laufen, die neue Software installiert ist und die Lampen der Beamer auf ihre Lebensdauer überprüft sind, Zusatzangebote ins Schaufenster stellen, an Redewettbewerben und Bildungsmessen teilnehmen, Öffentlichkeitsarbeit machen, EU-Projekte umsetzen, welche der Schule auch finanziell etwas bringen und sich werbemäßig vermarkten lassen, und und und ... An den HTLs dürfte die Verlockung, alles selber zu machen, zum Teil auch die SchülerInnen im Zuge ihrer theoretischen und praktischen Ausbildung zu Installations- und Wartungsarbeiten heranzuziehen, besonders groß sein – immerhin ist ja für praktisch alles und jedes das nötige Fachwissen vorhanden.

Diverse Töpfe. Was dabei selten zur Sprache kommt ist die Frage, wie diese Mehrarbeit eigentlich abgegolten werden soll. Auf der Liste der „zusätzlichen“ Bezahlungen scheinen zwar Posten wie KV, Kustodiate, Prüfungstaxen, Schulveranstaltungen, Elternabende, Bildungsberatung auf, fallweise gibt es Belohnungen (der DA hat ein Mitwirkungsrecht), aber das sind insgesamt so geringe Summen, dass es eben nur eine Belohnung und keine Abgeltung ist. Ob und, wenn ja, in welchem Ausmaß die geheimnisumwobenen Werkverträge im IT-Bereich existieren, bleibt wohl ein gut gehütetes

Geheimnis einiger geschickt agierender DirektorInnen. Ach ja, es gab Belohnungen für Bedienstete, die mit der Umstellung auf UPIS-RAP befasst waren – sicher eine wichtige und schweißtreibende Arbeit, der Unterrichtsqualität direkt kommt sie aber wohl kaum zugute.

Überstunden als stilles Honorar. Und damit kommen wir zum Kern der Sache. Die Notlösung dieses Dilemmas schaut an vielen Schulen so aus, dass mangels finanzieller Möglichkeiten die KollegInnen, die einen Großteil der oben skizzierten Arbeiten übernehmen, mit der Zuteilung von Mehrdienstleistungen – Überstunden – „belohnt“ werden. Diejenigen, die sich also über das zu Erwartende hinaus reinhängen, dürfen dafür noch einmal antauchen. Sicher, es lohnt sich unter dem Strich, auch wird ja niemand dazu gezwungen, aber in Wirklichkeit ist das System krank. Die Nachteile liegen auf der Hand:

- Die Qualität des Unterrichts leidet – wer kann auf Dauer ohne Qualitätsverlust die doppelte Wochenstundenzahl leisten?
- Wir liefern ein perfektes Argument für die immer wieder geforderte Anhebung der Lehrverpflichtung – der Hinweis auf Überlastung ist bei dieser Zahl an Überstunden wohl hinfällig.
- Wie viel Zeit bleibt noch für persönliche Weiterbildung, Entwickeln der eigenen Person, Pflege der Familie und des Freundeskreises, Aufladen des Akkus?

Schluss mit der Selbstaubeutung! Die Forderung lautet, einen Katalog an anfallenden Arbeiten zu erstellen, deren Ausmaß zu erfassen und ein entsprechendes Entlohnungsschema ins Leben zu rufen. Dabei darf ruhig weiter gedacht werden: Wer sagt, dass jede Schule in allen Klassen selbst ihre Beamer montieren muss? Wieso kann es nicht landesweit (solange es den LSR noch gibt) eine schnelle Eingreiftruppe geben, die, mit dem notwendigen Know-how ausgestattet, auf Anruf von Schule zu Schule jettet und dort ruckzuck anfallende Arbeiten übernimmt?

Die LehrerInnen wären von vielen schlauchenden Tätigkeiten erlöst, eine Menge Stress würde wegfallen und sie könnten sich ihrer eigentlichen Arbeit widmen – der Arbeit mit unseren SchülerInnen. Oder, wenn sie anfallende Tätigkeiten selber erledigen wollen – nicht alles lässt sich auslagern – , müssen diese ordentlich dotiert sein. Die oben erwähnten (Über-)Stunden könnten dann von KollegInnen, die auf eine Anstellung warten, übernommen werden.

Dass damit insgesamt die Qualität steigen würde, davon sind wir überzeugt – nicht nur die des Unterrichts, sondern auch die unseres Lebens.

Brigitte Grimmer, Haymo Sternat

Datenschutzkommission locuta, causa finita!

Neue Gesetzeslage besagt: Verwendung der SV-Nummer durch die Pädagogische Hochschule ist legal.

Unter dem Titel „Zu früh gefreut“ habe ich in der letzten Ausgabe der STEILENZEIT darüber informiert, dass die mit Rechtsbeistand durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) bei der Datenschutzkommission (DSK) eingereichte Beschwerde wegen der Verwendung der Sozialversicherungsnummer für die Online-Anmeldung zu Seminaren des PI zwar erfolgreich war, das PI bzw. der damals zuständige LSR die von der DSK eingeräumte Frist von sechs Monaten zur Reparatur des gesetzeswidrigen Anmeldeverfahrens jedoch ungenutzt verstreichen ließ.

Offensichtlich nicht ohne Grund – man dürfte schon gewusst haben, dass die Zeit nicht nur alle Wunden heilt, sondern gelegentlich auch gesetzliche Regelungen im gewünschten Sinn zurechtbiegt. Am 31. Jänner d. J. erreichte mich nämlich eine

Mitteilung der DSK, laut der die erwähnte „... Empfehlung der Datenschutzkommission aufgrund einer geänderten Rechtslage auf den vorliegenden Fall nicht mehr anwendbar ist“.

Die Zuständigkeit sei nämlich mittlerweile auf die Pädagogischen Hochschulen übergegangen, und die seien sehr wohl befugt, „... auch die Sozialversicherungsnummer der Studierenden nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten automationsunterstützt zu verarbeiten“. Wir LehrerInnen seien in dem Moment, in dem wir eine Fortbildungsveranstaltung der PH besuchen, quasi Studierende.

OK, ich nehme die Dinge zur Kenntnis. Dank an alle, die diese Initiative unterstützt haben, auch wenn sie letztlich vergeblich war. Der Eindruck, dass sich offenbar alle Verantwortlichen elegant aus der Affäre verabschiedet haben, bleibt.

Haymo Sternat

Partei vor Gewerkschaft

Wir haben schon einmal über Fritz Neugebauer geschrieben, den Multifunktionär, der u.a. der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vorsteht und immer wieder viele KollegInnen vor den Kopf stößt:

- Als ÖVP-Chefverhandler zum Thema Bildung hat er sich bei den Koalitionsverhandlungen mit Nachdruck für die Beibehaltung der Studiengebühren eingesetzt, obwohl auf dem GÖD-Kongress die Abschaffung der Gebühren beschlossen wurde.
- Vor kurzem ist er als ÖVP-Bildungssprecher für die Beibehaltung der getrennten Ausbildung von HS- und AHS/BHS-LehrerInnen an Pädagogischer Hochschule und Universität eingetreten, obwohl die GÖD-ARGE-Lehrer, deren Mitglied er natürlich ist, Master-Studien für alle LehrerInnen gefordert hat – wie übrigens Ministerin Schmied auch.
- Unlängst hat er im Standard sogar gemeint, so schlecht könne (Parteifreundin) Gehrler nicht gewesen sein. Wir haben allerdings anderes in Erinnerung: Stundenkürzungen, Streichung von Freifächern und Unverbindlichen Übungen, Auffüllen der Klassen auf 30 und viel, viel

Unangenehmes mehr – also eine Budgetsanierung auf Kosten der Bildung, länger als zehn Jahre.

- Ebenfalls noch in schlechter Erinnerung ist der mit mehrmaligen Verhandlungsabbrüchen und viel Theaterdonner kaschierte partei- und regierungskonforme Gehaltsabschluss der GÖD.

Fritz Neugebauer mag also noch so viele Funktionen haben, am wichtigsten ist ihm seine Funktion als VP-Mandatar, letztlich siegt Partei- vor Gewerkschaftsloyalität. Kein Wunder, dass die ÖLI-UG den Rückzug Neugebauers aus der Partei- und Regierungspolitik fordert. Sitzt kein VP-Spitzenpolitiker an der Spitze, dürfte es auch leichter sein, Mitglieder für die Gewerkschaft zu werben.

Nun wurde gegen Ende des Vorjahres ein neuer ÖAAB-Landesfachgruppenleiter gewählt und manche meinen, er könnte auch der künftige FA-Vorsitzende sein. Von seinen Freunden wird ihm zugute gehalten, dass er VP-Bezirksparteiobmann und VP-Gemeinderat ist. Aus Erfahrung – u.a. mit Neugebauer – wissen wir jedoch, dass Partei- und GewerkschaftsvertreterInnen in entscheidenden Situationen das Hemd (die Partei) näher ist als der Rock.

John Gaisbacher

Gar nicht erfreulich

Der Dienststellenausschuss hat bei der Festsetzung von Wiederholungsprüfungen (WH) in den Ferien – entgegen der 2006 geäußerten Ansicht von GewerkschafterInnen der AHS und der BMHS – nichts mitzureden. Die Personalvertretungsaufsichtskommission (PVAK) sieht laut Bescheid vom 25.1.08 bei Entscheidungen des Schulgemeinschaftsausschusses (SGA), die von der Direktion vollzogen werden müssen,

kein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung gegeben, auch wenn der Dienstplan geändert wird. Zur Erinnerung: Für eine Vorverlegung der Wiederholungsprüfungen – die nunmehr generell Montag/Dienstag stattfinden – bedarf es eines SGA-Beschlusses mit Zweidrittelmehrheit, also der Zustimmung von je zwei Eltern-, SchülerInnen- und LehrerInnenvertreterInnen.

Ein „Lob der Schule“

Wer hört das nicht gern? **Joachim Bauer**, Leiter der Abteilung Psychosomatische Medizin am Universitätsklinikum Freiburg im Breisgau, hat ein Buch mit diesem Titel geschrieben, dessen Inhalt genauso ansprechend ist wie die Headline. Gleich vorweg: Es ist ein Buch, das allen, die Verantwortung für Kinder und Jugendliche tragen, eine wirkliche Hilfestellung sein kann, weil es die Situation an den Schulen in einer neuen Art und Weise – aus dem Blickwinkel der Neurobiologie – beleuchtet.

Zwei Beispiele: Bauer führt aus, wie aufgrund von Nervenzellen, die ein System so genannter Spiegelneuronen bilden, Handlungen, Empfindungen, Gefühle und Stimmungen, alles, was uns andere vormachen oder zeigen, im Gehirn nachgeahmt wird. In den Köpfen Jugendlicher bildet sich also das ab, was LehrerInnen und Eltern tun. Andererseits registrieren sie auch, wie sie ihrerseits in den Köpfen ihrer Bezugspersonen wahrgenommen werden, sich in deren Spiegelsystemen abbilden. D.h. durch die Art der Beziehungen, die Erwachsene mit Jugendlichen gestalten, „tragen sie entscheidend dazu bei, was aus ihnen wird“ („Lernen am Modell“). Erwachsene sollten daher als Bezugspersonen nicht nur da sein, sondern als „Menschen mit Eigenschaften“ erkennbar sein und eine Balance zwischen Verstehen und Führen leben.

Ein andere Frage, der Bauer nachgeht: Auf welchem Nährboden können Motivation und Freude am Lernen gedeihen?

Dabei sieht er Motivation nicht nur als ein psychologisches, sondern auch als ein neurobiologisches Geschehen, das abhängig ist von der Freisetzung von Motivations-Botenstoffen – Dopamin, Oxytozin, Opioide – in den Motivationssystemen des Gehirns. „Entscheidende Voraussetzungen für die biologische Funktionstüchtigkeit der Motivationssysteme sind das Interesse, die soziale Anerkennung und die persönliche Wertschätzung, die einem Menschen von anderen entgegengebracht werden.“ Kinder und Jugendliche lernen erfolgreicher, wenn es gute, verbindliche Beziehungen gibt, was „keineswegs bedeutet, sie in Watte zu packen“.

Was dieses Buch – eine „Neurobiologie der Schule“ – weiters auszeichnet, sind Tipps und Perspektiven für alle SchulpartnerInnen, also sowohl für SchülerInnen als auch für deren Eltern und LehrerInnen, die sich aus aktuellen neurowissenschaftlichen und medizinischen Forschungen ergeben. Jede Schule ist ein ganzheitlicher Organismus, der nur gelingen kann und zu einem „Treibhaus der Zukunft“ wird, wenn alle kooperieren.

Keinesfalls eine Übertreibung ist, was der Klappentext verspricht: Dieses Buch zeigt, „wie eine Schule aussehen sollte, die Lust am Lernen fördert und SchülerInnen wie LehrerInnen mehr Freude macht“.

J. G.

Das neue Sabbatical: Die wesentlichen Bestimmungen

Nach Inkrafttreten der Dienstrechtsnovelle 2007 existiert seit dem 1. September des Vorjahres eine neue Sabbaticalregelung.

- Galt sie bislang allein für LehrerInnen, so haben nun auch andere BeamtInnen sowie Vertragsbedienstete darauf Anspruch. Erfreuliche Zusatzregelung für die LehrerInnenschaft: Das Sabbatical hat vorerst kein Ablaufdatum mehr.
- Anspruch auf ein Sabbaticaljahr besteht keiner, er wird, sprechen keine dienstlichen Gründe dagegen, auf einfachen Antrag gewährt.
- Sabbaticalanspruch entsteht nicht erst nach 10-jähriger Bundesdienstzeit wie bisher, sondern schon nach fünf Jahren.
- Ein Sabbatjahr kann bei einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit frühestens ab dem zweiten Rahmenjahr, bei einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit frühestens ab dem dritten Rahmenjahr angetreten werden.
- Dauer des Sabbaticals: ein ganzes Schuljahr. Allerdings gilt dieses – abweichend von der bisherigen Regelung – nun vom 1. September bis zum 31. August (bedeutet gegebenenfalls Teilnahme/Dienstverpflichtung bei Wiederholungsprüfungen!).
- Während der gewählten Rahmenzeit wird das Gehalt aliquotiert (steuerlich erweist sich die zweijährige Variante wohl als die günstigste).

- Versicherungsschutz bleibt während des Sabbatjahres aufrecht.
- Keine Auswirkung des Sabbatjahres für Vorrückung und Pension (allerdings wirken sich die entsprechend niedrigeren Pensionsbeiträge während der Rahmenzeit schon auf die spätere Pensionshöhe aus).
- Eine Freistellung gibt es nur mehr für ein Jahr, womit die alte Möglichkeit des mehrjährigen Sabbaticals unmittelbar vor der Pensionierung nicht mehr gegeben ist.



STEIRISCHE LEHRER/INNEN INITIATIVE
Unabhängige Gewerkschafter/innen