



Die neue Matura kommt – wann genau für die BHS, ist noch ungewiss

Es war im Herbst 2005: Die Leiterin einer vom BMUKK für FremdsprachenlehrerInnen zum Thema **Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen einberufenen Tagung erklärte auf die Frage, ob à la longue vom Ministerium eine Zentralmatura angedacht sei, sehr überzeugt, dass eine derartige Neuerung auf gar keinen Fall kommen werde.**

Die zuständige Dame wusste es entweder nicht besser oder wollte/sollte noch keine klaren Auskünfte geben.

Zweieinhalb Jahre später war alles anders: Seit Ende April 2008 ist die Novelle des Schulunterrichtsgesetzes mit den Projekten Bildungsstandards und standardisierte Reifeprüfung an AHS in Begutachtung. Beim letzten Maturatermin wurde die reformierte Matura bereits in 57 AHS in ganz Österreich pilotiert.

Mit dem Schuljahr 2012/13 soll sie an allen AHS eingeführt werden. Ziele der neuen Matura sind:

- Standardisierung und Orientierung an Kompetenzen
- nachhaltige Absicherung von Wissen
- Qualitätssteigerung und -sicherung
- höchstmögliche Objektivität
- Transparenz und Vergleichbarkeit von SchülerInnenwissen
- Vereinfachung von Bestimmungen
- Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen im europäischen Kontext.

Auch wenn die BHS derzeit von der Reform noch nicht direkt betroffen sind, werden wir mit einer – hoffentlich unseren spezifischen Bedürfnissen angepassten – neuen Matura zeitversetzt auch konfrontiert sein. Deshalb soll hier der letzte Informationsstand bezüglich der neuen Reifeprüfung dargelegt werden.

Ein am 21. Oktober 2008 vom BMUKK an alle AHS ausgesandtes Papier beinhaltet folgende Punkte:

Die neue Reifeprüfung ist modular aufgebaut und besteht aus drei von einander unabhängigen Säulen:

1. Vorwissenschaftliche Arbeit: Jede/r SchülerIn verfasst eine Arbeit im Umfang von 4500–6000 Wörtern. Diese kann in jedem (Wahl-)Pflichtgegenstand geschrieben werden, der mindestens vier Wochenstunden umfasst. Jede/r LehrerIn kann maximal fünf SchülerInnen betreuen. Die Korrektur und Beurteilung erfolgt bis Ende Februar der letzten Klasse durch den/die LehrerIn. Wird die Vorwissenschaftliche Arbeit mit „Nicht genügend“ beurteilt, muss sie mit einer anderen Themenstellung bis zum 1. Nebentermin wiederholt werden. Der/die SchülerIn kann dennoch zu den schriftlichen Klausuren bzw. den mündlichen Prüfungen antreten.

2. Schriftliche Klausurarbeiten: Die SchülerInnen können zwischen drei oder vier Klausuren wählen. Dabei sind Deutsch, Mathematik und eine lebende Fremdsprache „gesetzt“, die vierte Klausur kann entweder in einer weiteren Fremdsprache oder – je nach Schultyp – in DG, Physik, Biologie, Sportkunde oder Musikunde verfasst werden. Die Aufgabenstellungen werden zentral entwickelt. Die Korrektur und Beurteilung der Arbeiten erfolgt durch die unterrichtende Lehrkraft nach einem vorgegebenen Korrektur- und Beurteilungsschlüssel.

Negative Klausurarbeiten müssen schriftlich wiederholt werden. Die SchülerInnen können trotz negativer Klausuren zur mündlichen Prüfung antreten.

3. Mündliche Prüfung: Die SchülerInnen treten entweder zu zwei oder drei mündlichen Prüfungen an, abhängig davon, wie viele Klausuren gewählt wurden. Spezialgebiete gibt es nicht mehr, bei einer der mündlichen Prüfungen soll der/die SchülerIn seine/ihre Präsentationskompetenz unter Beweis stellen. Die mündlichen Prüfungsfragen werden vom FachlehrerInnenteam des jeweiligen Schulstandortes zusammengestellt.

Wie oben erwähnt gibt es für die BHS noch keine klaren Richtlinien, es gilt jedoch als sicher, dass es auch an den BHS eine Maturareform geben wird, wann genau ist noch nicht klar (Oberösterreichische Nachrichten vom 29. 4. 08: „Ministerin Schmied will die Maturareform zunächst für die AHS, später auch für die BMHS einführen.“).



▷ Vor einigen Jahren wurden bereits Arbeitsgruppen für die Erstellung von Bildungsstandards für die 13. Schulstufe an den BMHS eingerichtet. Für Deutsch und Englisch ist die Arbeit daran weitgehend abgeschlossen. Für Französisch gibt es eine Arbeitsgruppe, die mit der Erstellung von Mindestanforderungen für die 13. Schulstufe befasst ist. Vermutlich sind Arbeitsgruppen zur Erstellung von Standards/Mindestanforderungen auch in anderen Bereichen am Arbeiten oder zumindest im Entstehen, allerdings weiß der/die einzelne Lehrer/in meist nur dann darüber Bescheid, wenn jemand aus der eigenen Schule daran mitarbeitet.

Hier muss kritisch angemerkt werden, dass es für die am stärksten Betroffenen, die LehrerInnen an den Schulen, eine eigenartige Optik ergibt, wenn sie erst aus den Medien von Neuerungen erfahren, weil sie in den meisten Fällen nur unzulänglich oder gar nicht in die Reformprozesse einbezogen werden. Dabei würde eine bewusste Einbindung der Lehrenden in die jeweiligen Reformvorhaben viele Ängste beseitigen und so manch Kräfte raubender Widerstand gegenüber Neuerungen nicht entstehen.

Die Position der ÖLI-UG ist klar: Reformen sind wichtig. Gerade im Bildungsbereich können wir uns neuen Tendenzen und internationalen Entwicklungen nicht verschließen. Jede Neuerung sollte aber allen Beteiligten größtmögliche Vorteile bringen, dazu müssen sie in sämtliche Reformen eingebunden werden und begleitende Maßnahmen, die zum Gelingen von Reformen beitragen, müssen gesetzt werden. Im Falle der neuen Matura wäre dies Qualitätssicherung ab der ersten Klasse in Form von:

- kleinen Klassen
- (Sprach-)Förderkursen
- StützlehrerInnensystem
- psychologische Betreuung von SchülerInnen vor Ort
- beste LehrerInnenaus- und -fortbildung
- Möglichkeit regelmäßiger Supervision für LehrerInnen
- Förderung der Anerkennung der Lehrenden durch die Gesellschaft
- angemessene Räumlichkeiten für Vorbereitungen, Korrekturen und Verwaltungstätigkeiten
- klare Trennung von administrativen Aufgaben und Lehrtätigkeiten

Dies alles kostet. Bedenkt man aber, dass Investitionen in Bildung mit dem Umwegrentabilitätsfaktor 7 gerechnet werden, sollte es für die politischen Verantwortungsträger keine Frage sein, ein Bildungsbudget zu schnüren, das den angedachten Reformen im Bildungswesen gerecht wird. Neben der neuen Matura sind dies der Schulversuch Neue Mittelschule, reformierte LehrerInnenausbildung, neues Dienst/Besoldungsrecht sowie Maßnahmen gegen LehrerInnenmangel in den nächsten 15 Jahren.

Das Argument des Sparens von Seiten des Staates ist ja spätestens seit den großzügigen finanziellen Unterstützungen für die krisengeschüttelten Banken obsolet.

Christine Mössler (HLW Graz, Fachausschuss Stmk.)

Alle Macht den DirektorInnen?

Knapp hundert Interessierte fanden sich am 21. Oktober auf Einladung der STELI-UG AHS und BMHS, der Parteienunabhängigen (Pflichtschul-)LehrerInnenliste (PULL-UG) und der steirischen Arbeiterkammer im Grazer Festsaal der Arbeiterkammer zur Podiumsdiskussion „Alle Macht den DirektorInnen?“ ein. Am Podium anwesend waren: Helmut Friessner, Peter Härtel, Robert Hinteregger, Richard Huber. Moderiert wurde die Diskussion von Mag. Christian Stenner (Magazin KORSO).

Der Philosoph DDr. Helmut Friessner¹, der sich in seiner wissenschaftlichen Tätigkeit mit Demokratiefragen allgemein befasst, stellte einen Zusammenhang her zwischen dem neoliberalen Zeitgeist und dem allorten zu vermerkenden Verlust demokratischer Gestaltungsmöglichkeiten des öffentlichen Raums. Er plädierte für die Ausgestaltung demokratischer Mitbestimmungsmöglichkeiten im Bereich Schule und zeigte sich verwundert, dass dazu auf der Homepage des Landesschulrates keine Aussagen zu finden sind.

Sowohl Dr. Peter Härtel, Mitglied des Projektteams „Zukunft der Bildung – Schule 2020“ der Industriellenvereinigung, als auch LSI Dr. Robert Hinteregger betonten, dass es nach ihren Vorstellungen keine Allmacht eines Schulleiters geben sollte, kein „Hire und Fire“-Pouvoir, aber dass SchulleiterInnen doch ein „Quäntchen“ mehr Gestaltungsmöglichkeiten haben sollten, mehr Entscheidungsspielraum, auch im personalen Bereich. Um ihre „Visionen“ umsetzen zu können, sollte ihnen ein mittleres Management zur Verfügung stehen, denn eine Einzelperson allein könne nicht alle Aufgaben

bewältigen. Diese mittlere „Führungsebene“ sollte verschiedene Personengruppen umfassen, z.B. SchulentwicklerInnen, FachkoordinatorInnen. Sie meinten ferner, dass ein LehrerInnenkollegium eine klare Vorgabe brauche, um effektiv zu arbeiten, und SchulleiterInnen, damit die Verantwortlichkeit klar sei. SchulleiterInnen müssten vor allem die Möglichkeit haben, ein Kollegium „zu führen“.

So sehr wir von der STELI-UG in der Analyse der Problemstellung – eine einzelne Person könne eine Schule nicht allein führen – ganz einer Meinung mit LSI Hinteregger sind, so sehr unterscheidet sich unser Lösungsvorschlag von seinem. SchulleiterInnen haben schon heute durch ihr Weisungsrecht ausreichend Macht. In Verbindung mit dem Werkzeug Personalhoheit (anstellen und entlassen) würden LehrerInnen vollkommen am Gängelband ihrer Vorgesetzten hängen.

Wir meinen, dass komplexe Prozesse der Bildungsvermittlung nicht der Festlegung und Bewertung durch eine einzelne Person überlassen bleiben dürfen, sondern dass die Gesamtheit der PädagogInnen (das Kollegium) im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben die gemeinsame Marschrichtung der Schule definieren und entscheiden können sollte. Die STELI reduziert LehrerInnen nicht auf die Funktion der ZuarbeiterInnen für einen „Chef“ bzw. einer „Chefin“, sondern versteht sie als BildungsexpertInnen, die pädagogische Schwerpunktsetzungen und Ziele der gemeinsamen Arbeit festlegen. Das LehrerInnenkollegium also quasi als „Legislative“ der Schule, das ein Schulleitungsteam auf Zeit wählt, welches wiederum als

▷ „Exekutive“ der Schule agiert. Das Leitungsteam organisiert die Umsetzung der Beschlüsse der LehrerInnenkonferenz, begleitet diesen Prozess und achtet natürlich auch auf die Einhaltung der gemeinsam festgelegten Ziele.

Es ist uns bewusst, dass Schulleitung so verstanden zusätzliche Werteinheiten erfordert und dem Zeitgeist vollkommen zuwider läuft. Dieser definiert die Schule als „Betrieb mit hierarchischen Führungsstrukturen“, die sicherstellen sollen, dass die Schule und damit auch die LehrerInnen funktionieren.² Unsere Vorstellung kollidiert auch mit traditionelleren Bildern von Schulleitung, wonach der/die umsichtige Vorgesetzte wie ein Familienoberhaupt mit „Güte und allfälliger Strenge“ die Familienmitglieder führt und zusammenhält. Die „herrschende Idee“ bewirkt, dass allein der Gedanke an demokratisch gewählte Schulleitungsteams utopisch klingt. Die Utopie geht auf die 1970er Jahre zurück, als quer durch Europa die Idee der Selbstverwaltung von Betrieben und eben auch von Schulen diskutiert und ausprobiert wurde³. Heute gibt es solche Strukturen kaum noch (vereinzelt in alternativen Privatschulen, zum Teil auch in öffentlichen Schulen in den USA), obwohl wir sie mehr denn je brauchen. Eine demokratisch organisierte Wissensgesellschaft sollte gerade die Schulen als Lernraum für demokratische Verhaltensweisen/Prozesse begreifen. Demokratie darf natürlich nicht bei den LehrerInnen stehen bleiben, aber sie könnte bei ihnen beginnen. Dazu müssten wir alle dazulernen: Wir brauchen u. a. mehr Zivil-

courage, müssen lernen, mit Kritik produktiv umzugehen, sie nicht als Angriff auf die eigene Integrität misszuverstehen.

In der Steiermark stehen in etlichen Schulen bald neue LeiterInnenbesetzungen an. Was spricht dagegen, den LehrerInnenkollegien die Möglichkeit anzubieten, ihre Schule durch ein gewähltes Schulleitungsteam leiten zu lassen? Es gibt so viele Schulversuche – warum nicht auch einige zu neuen Leitungsstrukturen?

Richard Huber (BG/BRG für Berufstätige, Graz)

1 Helmut Friessner ist Autor von: Demokratie im Fadenkreuz. Die Attacken der Weltwirtschaft auf die demokratische Ordnung. Promedia, Wien 2006.

2 Wer sich mit der Thematik näher befassen möchte, sei auf den Beitrag von Nigel Wright verwiesen: **Leadership, ‘Bastard Leadership’ and Managerialism**, *Educational Management & Administration* 0263-211X (200107) SAGE Publications (London, Thousand Oaks and New Delhi) Copyright © 2001 BEMAS Vol 29(3) 275–290; 017887, <http://ema.sagepub.com/cgi/reprint/29/3/275>

3 **Distributed leadership and managerial power in schools**, Richard Hatcher, University of Central England, Birmingham, UK
Paper presented at the Society for Educational Studies and BERA Social Justice SIG Annual Seminar ‘School Leadership and Social Justice’, London, 5 November 2004; <http://www.soc-for-ed-studies.org.uk/pdfs/hatcher.pdf>

Gehaltsabschluss öffentlicher Dienst – wie eh und je!

Die Gehaltsverhandlungen für die öffentlich Bediensteten sind gelaufen. SPÖ-ÖVP-Regierungsvertreter und das GÖD-Verhandlungsteam unter Führung des ÖVP-Regierungsverhandlers und nunmehrigen 2. Nationalratspräsidenten Fritz Neugebauer haben sich bei 3,55 Prozent getroffen. Damit ist nicht viel mehr als die Inflationsrate abgegolten. Dieser Abschluss liegt wieder unter dem anderer Branchen. Die Forderung der Unabhängigen GewerkschafterInnen nach einer solidarischen Gehaltspolitik, d.h. einem Mindestbeitrag für die BezieherInnen niedriger Einkommen, wurde vom GÖD-Verhandlungsteam nicht einmal ignoriert.

Ein Demokratiedefizit der GÖD ist offensichtlich. Die KollegInnen wurden vor den Verhandlungen einmal mehr nicht um ihre Meinung gefragt, die für grundlegende Entscheidungen wie Gehaltsabschlüsse zuständige Bundeskonferenz der GÖD (früher: Zentralvorstand) wurde nicht befasst. Damit nicht genug: War früher die Einberufung des Zentralvorstandes zur Annahme des Verhandlungsergebnisses die Regel, so ist heute sogar diese Bestätigungsdemokratie Vergangenheit. Per E-Mail und über die Medien wurde den Mitgliedern der Bundeskonferenz das Verhandlungsergebnis mitgeteilt, per E-Mail können sie ihre Zustimmung zum Gehaltsabschluss abgeben – ohne jede Fristsetzung, weil's offensichtlich eh wurscht ist. Und mailen sie nicht zurück, dann gilt das auch als Zustimmung. Diskussionsmöglichkeit gibt es keine.¹

Die UGÖD-Mitglieder der GÖD-Bundeskonferenz kritisieren am Gehaltsabschluss das Fehlen eines Mindestbetrages, der den von der Teuerung der letzten beiden Jahre am stärksten betroffenen Gruppe der niedrigen Gehaltsstufen zugute kommt. Wir waren angesichts der Teuerung bei Nahrung, Wohnen und Heizen, Verkehr und Treibstoffen für 200 Euro. Ein Sockelbetrag für die

am stärksten von der Teuerung Betroffenen hätte einen Beitrag zur Konjunkturbelebung dargestellt, da das meiste Geld sofort in den Konsum geflossen wäre. 3,55 Prozent sehen wir unter Berücksichtigung von Teuerung, Wirtschaftswachstum und Reallohnverlusten der Vergangenheit als keinen Verhandlungserfolg. Die auf 1.1.2009 vorgezogene Steuerreform ist kein Ersatz.

Wir UGÖD-lerInnen wollen mehr Demokratie in der GÖD und keinen Gewerkschafter als Spitzenverhandler, der sein eigenes Gegenüber am Verhandlungstisch ist. Gewerkschaftsvorsitz und Regierungs-Parteifunktionen im Parlament, welches ja den Dienstgeber der öffentlich Bediensteten repräsentiert, all diese Ämter sind wohl nicht einmal in einer so gewichtigen Person wie Kollegen Neugebauer zu vereinen. Das haben wir ihm bisher vergeblich zu erklären versucht, auch bei der letzten Sitzung der Bundeskonferenz. Wenn er nun als Nationalratspräsident ankündigt, die Minderheitenrechte im Parlament stärken zu wollen, dann wäre es nur konsequent, in „seiner“ GÖD die UGÖD als Minderheitsfraktion anzuerkennen und nicht länger aus dem Vorstand auszuzugrenzen.

*Reinhart Sellner, Ilse Sirinek, Beate Neunteufel,
Thomas Vanorek, Josef Gary Fuchsbauer, Martin Tiefenthaler,
Wilfried Rudolf Mayr, Hasan Tanyeli
(VertreterInnen der UGÖD – Unabhängige
GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst und
Ausgliederte in der Bundeskonferenz der GÖD)*

1 „Solltest du, werte Kollegin, werter Kollege, mit dem erreichten Ergebnis einverstanden sein, so ersuchen wir um Rückmeldung via e-mail an das Zentralsekretariat (zentralsekretariat@goed.at). Erfolgt keine Rückmeldung wird Zustimmung angenommen. Mit gewerkschaftlichen Grüßen, Fritz Neugebauer eh.“

Der Klassenrat – eine Bereicherung des Schullebens

Der Klassenrat stammt ursprünglich aus der Freinet-Pädagogik. Er stellt eine möglichst regelmäßige Gesprächsrunde einer Schulklasse dar. Die Schulkasse berät, diskutiert und entscheidet gemeinsam über die Themen und Regeln, die für die Klasse von Bedeutung sind. Im Klassenrat findet im Idealfall eine Einübung in demokratisches Verhalten statt.

Die Tagesordnung für eine Sitzung des Klassenrates wird von den SchülerInnen (einem kleinen Team) selbst vorbereitet. Hilfreich kann dabei eine Wandzeitung in der Klasse sein, in der mögliche Themen gesammelt werden. Jede/r SchülerIn der Klasse kann eintragen, was ihm/ihr wichtig ist.

Die Leitung, die vielleicht am Beginn noch durch LehrerInnen wahrgenommen wird, kann/soll mit der Zeit an die SchülerInnen übergehen. Die Lehrkraft bleibt – auch wenn sie die Leitung abgegeben hat – wichtiges Element im Klassenrat; sie ist Mitglied der Klasse, sie hält die demokratischen Verfahren hoch, unterstützt die moderierenden SchülerInnen beim Klassenrat und auch in der Vorbereitung.

Inhaltlich können sehr unterschiedliche Themen im Klassenrat behandelt werden:

- Konflikte innerhalb der Klasse
- Konflikte von SchülerInnen mit LehrerInnen
- das Gemeinschaftsgefühl stärken
- demokratische Einstellungen fördern
- kommunikative Kompetenzen fördern
- selbständiges Lernen unterstützen
- über Unterrichtsmethoden beraten
- über Lerninhalte beraten
- über Klassenreisen beraten und abstimmen
- die Ausgaben der Klassenkasse beschließen (Ermöglichung von Lernvorhaben und Erkundungen, Kauf von Gemeinschaftseigentum oder/und Verbrauchsmaterialien, ...)

Während einer Klassenratssitzung gelten bestimmte Regeln, die die Klasse vorher festlegt. Folgende Regeln haben sich in der Praxis als hilfreich erwiesen:

- Nur eine/r spricht.
- Probleme mit MitschülerInnen werden direkt geklärt.
- Eigene Gefühle werden geäußert.
- Mit der Lehrkraft auftretende Probleme werden offen ausgesprochen.
- Auftretende Probleme mit anderen Klassen werden besprochen.
- Selbstverwaltungsangelegenheiten der Klasse werden während der Klassenratssitzung besprochen.

Es ist günstig, über die Beschlüsse des Klassenrates ein Protokoll zu führen, das dann in der Klasse ausgehängt werden kann oder in einem eigenen Ordner zugänglich ist. So kann sich jede/r SchülerIn immer wieder informieren.

Wie oft ein Klassenrat durchgeführt wird, sollte die Klasse gemeinsam festlegen. Empfehlenswert ist eine Regelmäßigkeit (z.B.: 1x im Monat, oder 1x in 8 Wochen). Möglich sollten Klassenräte natürlich auch kurzfristig auf Verlangen von SchülerInnen oder LehrerInnen sein.

Unter einer Dauer von zwei Unterrichtsstunden erscheint ein Klassenrat kaum sinnvoll. Gibt es eine Fülle an dringenden Themen, müsste sicherlich ein längerer Zeitrahmen vereinbart werden. Günstig sind Randstunden für die Abhaltung eines Klassenrates, weil das emotionale Sich-Einlassen leichter verarbeitet werden kann, wenn nach dem Klassenrat nicht wieder der „normale“ Unterricht weitergeht.

Günstig erscheint, wenn sich das KlassenlehrerInnenteam am Beginn des Unterrichtsjahres auf den oder die LehrerInnen festlegt, die die Grundverantwortung für Klassenräte übernehmen. Der Klassenvorstand bietet sich hier natürlich besonders an.

Am Beginn und am Ende eines Klassenrates erweisen sich Runden, bei denen jede/jeder SchülerIn zu Wort kommt, als günstig. Verbunden werden könnte so eine Anfangsrunde zum Beispiel mit einer Skalierungsfrage: „Wie gut geht es mir aktuell in der Schule/Klasse von 1 bis 10?“ Damit hat die Klasse schon einmal einen Eindruck von der Gesamtsituation.

Für weiterführende methodische Ausführungen bedürfte es eines größeren Rahmens.

Ich kann den Klassenrat als ein wichtiges psychohygienisches Mittel allen nur ans Herz legen. Ihre Klasse und Ihre eigene Burnoutprophylaxe werden es Ihnen danken.

Klaus Krottmayer (BHAK/BHAS Weiz, PH Graz, Lehrerberatungszentrum Graz)



STEIRISCHE LEHRER/INNEN INITIATIVE
Unabhängige Gewerkschafter/innen