



Wer bezahlt die Krise?

Geht es nach der veröffentlichten Meinung, so liegt die Antwort auf der Hand: zuallererst die Beamten!¹⁾ So rechnet uns Michael Jungwirth in der Kleinen Zeitung vom 22.5. vor, dass „in ganz Europa auch Beamte den Gürtel enger schnallen“ müssen. Nur „Österreichs Staatsdiener zählen zu jener raren Spezies, die sich auch im Krisenjahr über ein Plus freuen kann“. Die Rede ist von der Lohnerhöhung um satte 0,9%, wo doch in Lettland die Gehälter um 15 bis 20% gekürzt und in Rumänien sowohl Gehälter als auch Pensionen gar um ein Viertel gekappt werden. Kein Wunder, dass sich auch Androsch zu Wort meldet und konstatiert, dass „im geschützten Bereich der öffentlichen Hand die Sirtaki-Klänge immer lauter werden“ (Kl. Ztg, 15.5.).

Damit diese Kürzungen auf breites Verständnis stoßen, wird Stimmung gemacht. Rumäniens Präsident Traian Basescu beschrieb den Beamten gar als „einen dicken, 200 Kilo wiegenden Mann, der auf dem Schoß eines Dünnen sitzt und immer noch alles wegessen will, wenn der Teller kommt“ (Standard, 11.5.). Solche Töne sind bei uns freilich selten zu hören, aber das Bild des Beamten als „Minderleister“ ist leider weit verbreitet. Der aktuelle Fehlzeiten-Report des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, der für Bundesbedienstete für das Jahr 2008 eine etwa zehn Prozent höhere Krankenstandsquote als für Arbeiter und Angestellte aufweist (Kurier, 1.6.), liefert neue Argumente.

Die Rezepte, mit denen die Krise gelöst werden soll, sind altbekannt: „Staatsausgaben kürzen, Privatisierungen, keine neuen Steuerbelastungen, schon gar nicht für die „Leistungsträger“, auch keine Finanztransaktionssteuer etc.“ (Stephan Schulmeister, Standard, 15./16.5.), wobei ein Kürzen der Staatsausgaben vor allem über zwei Wege erfolgt: Einfrieren oder Kürzen der Gehälter und Pensionen und Einstellungsstopp bzw. Abbau von Planstellen. So will die deutsche Regierung bis 2014 die Zahl der öffentlich Bediensteten um 10.000 reduzieren. Auch in Österreich, wo in den letzten Jahren bereits 10.000 Stellen gestrichen wurden, sollen bis 2014 noch weitere 2.900 Planstellen abgebaut werden (Beamtenministerin Gabriele Heinisch-Hosek

in der ORF-Pressestunde am 6.6.). Wirtschaftskammerpräsident Leitl meint eine Woche später am selben Ort, Einsparungen im Verwaltungs- und Gesundheitsbereich müssten forciert werden (ORF-Pressestunde, 13.6.), eine Diskussion über Steuererhöhungen, wie sie am SPÖ-Bundesparteitag geführt wurde, bringe nichts.

Wer sich nun hämisch über die geplanten Kürzungen im öffentlichen Dienst freut, sollte zumindest zweierlei bedenken:

■ Die Kürzungen werden nicht auf den öffentlichen Dienst beschränkt bleiben. Wenn das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, also das 13. und 14. Monatsgehalt, auf alle Monate aufgeteilt und neu besteuert werden soll, wird trotz Änderung des Einkommensteuerrechts mit Sicherheit nicht mehr heraus schauen. Ein Blick zum großen nördlichen Nachbarn zeigt, dass „Merkel bei Armen, Eltern und in der Wirtschaft kürzt“ (Standard, 8.6.). Nach den Wahlen im Herbst ist auch bei uns mit einem ähnlichen Sparszenario zu rechnen. „Allein in den Bereichen Soziales, Arbeit und Gesundheit hat sich die Regierung bereits geeinigt, 50% des Sparpotentials umzusetzen“, schreibt die Steuerinitiative im ÖGB am 13.6. (siehe www.steuerini.at).

■ Außerdem ist es eine Illusion zu glauben, dass nach all den Kürzungen die „guten Leistungen für Bürgerinnen und Bürger (...) trotz weniger Personals weiterhin aufrecht erhalten werden“, wie Heinisch-Hosek vollmundig ankündigt (APA, 6.6.). Ohne Qualitätsverlust ist die Arbeit – sagen ExpertInnen – nicht zu bewältigen.

Vor diesem Hintergrund verwehrt sich die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst auf der Bundeskonferenz am 12.5. „gegen das Aus- ▷

¹⁾ Gemeint sind wie immer alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, obwohl etwa die Hälfte davon Vertragsbedienstete sind.

▷ spielen unterschiedlicher Berufs- und Gesellschaftsgruppen“. Die Bundesregierung wird aufgefordert, „den Schwerpunkt der Konsolidierung des Budgets dort zu setzen, wo die Ursachen der Finanz- und Wirtschaftskrise zu suchen sind“. (GÖD-Magazin, 4/2010). Maßnahmen, welche die Kaufkraft schwächen, werden als kontraproduktiv angesehen und abgelehnt, weil „der Binnenkonsum eine wesentliche Stütze des Wirtschaftswachstums und damit der Beschäftigungssituation darstellt“. Ein Blick in andere EU-Länder zeigt, dass Streiks im öffent-

lichen Dienst derzeit sektoral begrenzt und zwischen den verschiedenen Ländern nicht abgestimmt sind. Für einen wirklichen Politikwechsel wären ein deutlich stärkerer Druck von unten und eine Europäisierung des Protests erforderlich. Ob die GÖD dazu einen Beitrag leisten und nicht nur Resolutionen formulieren kann, hängt auch von unseren Protesten und dem Druck, den wir Mitglieder auf die GÖD ausüben können, ab.

John Gaisbacher, HTL Graz (BULME)

Personalpolitik mit Weitblick – made in Austria

Wie wir den Medien in den letzten Wochen entnehmen konnten, bereiten einige Entwicklungen im Personalbereich den zuständigen Stellen im Bildungsministerium und im Landesschulrat Sorge. Einerseits ist es der angeblich drohende LehrerInnenmangel in einzelnen Fächern, der bereits im nächsten Schuljahr zu Engpässen – etwa in Mathematik und Physik – führen könnte, andererseits bewerben sich immer weniger KollegInnen um Leitungspositionen.

Warum ist der Lehrberuf nicht attraktiv genug?

Ein paar Fakten: Bildungsministerinnen, die den LehrerInnen seit mehr als einem Jahrzehnt – zumindest unterschwellig – medial ausrichten lassen, sie seien MinderleisterInnen, und dies dem Wählervolk als einen Grund für das schlechte Abschneiden bei diversen internationalen Leistungsvergleichsstudien verkaufen, um damit von eigenen Fehlern abzulenken. Eine Bildungsministerin (Elisabeth Gehr), die vor einigen Jahren einen Brief an alle MaturantInnen schrieb, in dem sie auf Grund der schlechten Jobaussichten vor einem Lehramtsstudium warnte. Und das zu einer Zeit, als jedem bei der Altersstruktur der Lehrerschaft klar sein musste, dass auf Grund der Pensionierungen ein LehrerInnenmangel bevorsteht. Dieser Brief kam zumindest 15 Jahre zu spät und hätte an die Generation der heute 40-Jährigen gerichtet werden müssen, die zehn Jahre und länger auf eine Anstellung warten mussten und zum Teil nie den Weg in die Schule fanden.

Angesichts dieser Fakten werden selbst Reformen in der LehrerInnenausbildung kaum zusätzliche InteressentInnen anziehen, zumal Studien deutlich machen, dass ein Beruf für junge Menschen nur dann attraktiv ist, wenn dieser auch über entsprechendes gesellschaftliches Prestige verfügt, vom finanziellen Aspekt – lächerlich niedrige Anfangsgehälter – ganz zu schweigen. Bei diesen Punkten müsste man dringend ansetzen!

Wo bleiben die BewerberInnen für Leitungspositionen?

Auch dazu ein paar Fakten: „Unabhängige Assessmentcenter“ garantieren angeblich, dass nur die Besten zum Zug kommen. Das klingt wunderbar, entspricht aber nicht der Realität, solange parteipolitisch besetzte Gremien die Dreivorschläge – sofern es überhaupt noch drei BewerberInnen gibt – erstellen. Es

gibt zwar auch in diesem System fähige DirektorInnen, aber viele potenzielle BewerberInnen verzichten darauf, „leere Kilometer zurückzulegen“, wenn schon vorher zwischen den Parteien paktiert wurde, wer wo zum Zug kommt. Wenn dazu noch kommt, dass ein DirektorInnenposten in erster Linie die Administration des Ressourcenmangels bedeutet und nicht die Möglichkeit pädagogischer Gestaltung, wird es wenig nützen, über eine Erhöhung der LeiterInnenzulage einen zusätzlichen Anreiz zu schaffen. Dieser Versuch zeugt bloß von einer Fehleinschätzung der Lage.

Lösungsansätze und Ideen

In letzter Zeit sind zunehmende Aktivitäten des Ministeriums im Zusammenhang mit der *Leadership Academy* zu beobachten. Dieser Ansatz einer fundierten Qualifizierung für Leute, die vielleicht einmal Führungspositionen übernehmen möchten, ist positiv zu bewerten. Allerdings sollte Frau BM Schmid darauf achten, dass dies nicht bloß eine Pseudomaßnahme bleibt, weil die einzelnen Parteien ihre „Zukunftshoffnungen“ dorthin entsenden, um sie auf diese Weise mit Bonuspunkten für eine Bewerbung zu versorgen. Wenn das Parteibuch als Voraussetzung für DirektorInnenbestellungen nicht bald ausgedient hat, werden gute Ansätze sofort wieder ad absurdum geführt.

Einmal mehr zeigt sich, dass kein Weg an unserer langjährigen Forderung nach einem demokratisch gewählten Leitungsteam auf Zeit vorbei führt, in dem alle ihre Stärken einbringen können. InteressentInnen dafür gäbe es bestimmt genug, wenn gesichert ist, dass alle BewerberInnen eine faire Chance erhalten. Schulentwicklung kann nur als Teamprozess Erfolg haben, wenn man die Besten dazu motivieren kann mitzuwirken. Eine *Leadership Academy* kann nur die Voraussetzungen schaffen, indem sie diese engagierten und interessierten KollegInnen zusätzlich qualifiziert, eine Alternative zu unserem Modell kann sie nicht sein. Wenn tatsächlich nachhaltige Verbesserungen im Bildungsbereich angestrebt werden und nicht bloß Lippenbekenntnisse sind, was wir uns alle erhoffen und wünschen, ist es an der Zeit zu handeln und parteipolitisches Geplänkel, wie wir es in der Regierungskoalition gerade im Bereich der Bildungspolitik seit Jahren erleben, endlich zu unterlassen.

Manfred Hadholt, HTBLA Weiz

Mobbing: Handeln Sie!

Mobbing ist ein Phänomen, das in einem Schülerinnenleben in irgendeiner der möglichen Rollen fast jede/n betrifft. Mit hin muss es auch für uns LehrerInnen ein soziales Ereignis sein, das in unserem Berufsalltag zwangsläufig auftritt und dem wir Beachtung schenken müssen. Neuere Studien haben ergeben, dass zwischen 10% und gut 16% der österreichischen SchülerInnen von Mobbing betroffen sind.

Was ist Mobbing?

Mobbing wird verstanden als:

- asymmetrische
- länger andauernde (wenigstens sechs Monate)
- absichtliche
- tendenziell in „Zwangsgemeinschaften“ (wie zum Beispiel Schulen) vorkommende Form der psychischen und/oder körperlichen Gewalt gegen ein „Opfer“.

Mobbing findet im schulischen Feld vor allem auf SchülerInnen/SchülerInnen-Ebene, aber auch auf den anderen vorhandenen Ebenen wie LehrerInnen/SchülerInnen und umgekehrt statt sowie in interkollegialen Beziehungen und zur Leitung hin. In diesem Artikel beschränke ich mich aus Gründen der gebotenen Kürze auf die SchülerInnen/SchülerInnen-Ebene. Viele Elemente daraus gelten natürlich auch für die anderen vorkommenden Beziehungskonstellationen.

Wer mobbt?

Auf der Mobbing-Bühne bieten sich die Rollen als TäterIn, als Opfer, als MitläuferIn, als ZuschauerIn an. Jede/r ist tendenziell für jede Rolle geeignet. Und doch gibt es gleichzeitig Aspekte der Persönlichkeit und des familiären Systems, die es begünstigen, die Opfer oder die TäterInnen-Rolle einzunehmen. Olweus, einer der führenden Mobbing-Forscher, sieht im „überbehüteten“, feinfühligem, körperlich eher schwächeren, verletzbareren Kind/Jugendlichen eher ein Opfer, im gewaltbereiten, wenig bis gar nicht empathiefähigen, eher männlichen Kind/Jugendlichen einen potentiellen Täter. Letztlich kann aber jede/r zumindest zum Opfer werden. Frühere Opfer sind nicht selten spätere TäterInnen.

Wichtige stützende Funktionen nehmen MitläuferInnen (häufig selbst früher ein Opfer) und ZuschauerInnen ein.

Welche Folgen hat Mobbing?

Auf der individuellen Ebene können Opfer körperliche und psychosomatische Symptome wie zum Beispiel Erbrechen, Kopfweh, Bauchweh zeigen, lassen in den schulischen Leistungen nach und entwickeln Schulangst bis zur völligen Unfähigkeit die Schule zu besuchen. Auf der systemischen Ebene beeinträchtigt Mobbing das Klassenklima und letztlich auch das Klima der ganzen Schule.

Was unterstützt Mobbing?

Bedingungen, die Mobbing begünstigen, sind

- eine resignative Grundhaltung der LehrerInnen (Macht doch, was ihr wollt!),
- ein Mangel an kommunikativen Fähigkeiten unter SchülerInnen,
- eine gestörte LehrerIn/SchülerIn-Beziehung (Abwertung und Zynismus als Formen der Kommunikation),
- Etikettierung auffälliger Jugendlicher (So, wie du tust / ausschaust, wirst du wohl obdachlos werden!),
- didaktische Monotonie,
- eine stark wettbewerbsorientierte Unterrichtssituation,
- keine Verbindlichkeit von Schul- und Klassenregeln,
- ein ödes Schulgebäude und wenig Identifikation mit der Schule.

Was kann man tun, wenn Mobbing auftritt?

Als Allererstes: hinschauen, wahrnehmen, handeln. Interventionen sollten auf der Schul-, auf der Klassen- und auf der Individualebene versucht werden.

Auf der gesamtschulischen Ebene ist der erste Schritt sicherlich, dass das Thema Mobbing überhaupt zu einem Thema wird. Als Maßnahmen seien hier beispielsweise das Entwickeln von klar zuständigen Mobbing-LehrerInnen-Teams, das Anbieten von schulspezifischen Fortbildungen, das Verstärken der schulischen Mittel für die Förderung von Sozialkompetenz von LehrerInnen und SchülerInnen, klare Regeln und Vereinbarungen gegen Mobbing genannt.

Auf der Klassenebene bieten sich einige Ansätze an. Der derzeit erfolgreichste scheint der „No-blame-Approach“ zu sein, der davon ausgeht, dass sowohl Opfer als auch TäterInnen nicht stigmatisiert werden, sondern dass sie als ExpertInnen der Situation in einer Kleingruppe gemeinsam mit der LehrerIn geeignete Lösungen entwickeln.

Auf der individuellen Ebene hat der Schutz des Opfers Vorrang: Etwaige Maßnahmen sollten immer in Kooperation mit dem Opfer geplant und durchgeführt werden.

Was zuallerletzt?

Nehmen Sie Mobbing ernst, trauen Sie Ihrer Wahrnehmung, handeln Sie, suchen Sie sich Unterstützung (bei KollegInnen, ExpertInnen, Literatur) – Mobbingopfer (und wahrscheinlich letztlich auch MobbingtäterInnen) werden es Ihnen danken.

Klaus Krottmayr, Lehrer an der BHAK/BHAS Weiz, Lehrbeauftragter an der UNI Graz, der PH und KPH Graz und Kärnten, Mitarbeiter im LehrerInnenberatungszentrum

Neues Dienstrecht kommt wohl nicht im Herbst

Die uns LehrerInnen betreffende Dienstrechts- wie insgesamt die den gesamten öffentlichen Dienst betreffende Verwaltungsreform ist seit langem schon angekündigt. Das ganze vorige Jahr geisterte diese „Beamtenbedrohung“ durch die öffentliche Diskussion, für das erste Vierteljahr 2010 kündigte man von der Seite der Regierung Eckpunkte einer Dienstrechtsreform an. Im Moment allerdings herrscht – aus welchen Gründen auch immer – Funkstille und es ist nicht damit zu rechnen, dass im September 2010 ein neues Dienstrecht kommt.

Die Gewerkschaften der LehrerInnen wollen jedenfalls,

- dass es bei der Lebensverdienstsumme keine Änderung geben soll,
- dass die Lebensverdienstsumme aber anders (Stichwort: höhere Einstiegsgehälter – flachere Gehaltskurve) als bislang verteilt sein soll,
- dass Mehrarbeit entsprechend abgegolten werden soll,
- dass auch hinkünftig für die LehrerInnenschaft das gleiche Dienstrecht wie für die anderen öffentlichen Bediensteten gilt,
- dass für alle pädagogischen Berufe eine Master-Ausbildung vorausgesetzt wird,
- dass das Bildungsbudget erhöht wird.

Die ÖLI-UG fordert:

- einen einzigen Dienstgeber in Gestalt des Bundes,
- ein einheitliches Dienstrecht für alle (zukünftig Mastergeprüften) PädagogInnen,

In der Gewerkschaft wird gewählt?

Ja, sicher, wenn auch nicht alle Gremien der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD). In diesem Jahr können alle gewerkschaftlich organisierten BMHS-LehrerInnen die GewerkschaftsvertreterInnen bzw. Vertrauensleute an der Schule sowie die Mitglieder der Landesleitung am 24. und 25. November 2010 wählen. Das wichtigste Gremium der BMHS-Gewerkschaft – die Bundesleitung – wird leider nach wie vor entsprechend den Ergebnissen der Personalvertretungswahlen zusammengesetzt. Allen, die bei diesen Wahlen wahlberechtigt sein wollen und noch nicht Mitglied der GÖD sind, raten wir, bis 3. Juli beizutreten. Formulare schicken wir gerne zu, sie sind auch von der GÖD-Website herunterzuladen (www.goed.at).

Wer also jetzt beitrifft, hat die Chance die Politik der GÖD mitzugestalten – wenn auch nur auf den untersten Ebenen. Wir überlassen die GÖD jedenfalls nicht der FCG!

Tretet der alten Gewerkschaft bei und macht sie mit uns neu!

- ein einheitliches öffentlich-rechtliches Dienstrecht mit entsprechenden Schutzbestimmungen,
- eine einheitliche Bezahlung,
- Abgeltung sämtlicher erbrachter Leistungen (somit keine Gratissupplierungen mehr!),
- infrastrukturelle Maßnahmen an den Schulen, die eine etwaige längere LehrerInnenanwesenheit sinnvoll machen,
- klare Beschreibung ergänzender Verpflichtungen wie etwa Aufsichten, Supplierbereitschaften, Konferenz-, Teambesprechungs- oder SGA-Teilnahme, Schulentwicklungssitzungen, Elternabende,
- arbeitszeitliche Berücksichtigung weiterer Verpflichtungen,
- Definition sämtlicher Arbeiten im administrativen sowie pädagogischen Funktionsbereich Schule (vom Schulwart bis zur Schulleitung),
- Aufwertung der Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen,
- Stellung des Kollegiums als „schulische Legislative“, deren nach offener Diskussion erfolgte Beschlüsse bindend sind,
- WE-Abgeltung für die Personalvertretung,
- ein auf Zeit gewähltes Schulleitungsteam mit vereinbarter Kompetenzaufteilung (demokratische Schulleitung/Leitungskollegialität).

Spendenaufruf. Eine Stei*Le*Zeit herauszugeben und an alle 2.800 KollegInnen an steirischen BMHS zu schicken ist immer auch ein finanzieller Aufwand. Wir ersuchen deshalb alle Kolleginnen und Kollegen, die am Fortbestand einer parteiunabhängigen, aber nicht unpolitischen LehrerInnenzeitung und -vertretung Interesse haben, uns auch finanziell zu unterstützen (falls kein Erlagschein beiliegt: Ktonr. 92.045.066 lautend auf STELI-UG bei der PSK, BLZ: 60.000). Vielen Dank!



STEIRISCHE LEHRER/INNEN INITIATIVE
Unabhängige Gewerkschafter/innen