

apflspalten

Zeitung der aktiven PflichtschullehrerInnen - unabhängigen GewerkschafterInnen

05/2016



Inhalt

**Schnittstelle -
Schulleitung**

Seite 2

**Allmächtige
DirektorIn-
nen**

Seite 3

**Gewähltes
Schulleitungs-
team auf Zeit**

Seite 5

**Schule und
Demokratie -
ein Wider-
spruch?**

Seite 6

**Zaun an der
Grenze -
Zaun im Kopf**

Seite 7

**Amerling-
haus in
Gefahr**

Seite 9

Schnittstelle - Schulleitung

Die derzeitigen Bestrebungen um Autonomie der Schulstandorte erfordern eine eingehende Beschäftigung mit der Stellung der SchulleiterInnen im Pflichtschulbereich. Grund genug, eine Ausgabe der apflspalten vorwiegend diesem Thema zu widmen.

Direktor/Direktorin klingt nach Chef. Auch nach Entscheidungsgewalt und vielleicht auch nach Behördenkompetenz. Zu vermuten ist, dass sich eine Vielzahl der jetzigen LeiterInnen für diesen Posten beworben haben, um zur Führungsriege und nicht mehr zum pädagogischen Fußvolk zu gehören. Ebenso kann man annehmen, dass einige ein wenig enttäuscht sind, weil sie übersehen haben, dass der Job im eigenen Raum - der Kanzlei - statt im Großraumbüro - LehrerInnenzimmer recht teuer erkaufte wird. SchulleiterInnen sind nämlich weiterhin Teil des LehrerInnenkörpers halt mit Sonderbefugnissen - immerhin, aber weiterhin dem/der Inspektor/in unterstellt mit dem Unterschied, dass sie als Leiter/in die Anordnungen mittragen, die Umsetzung derer betreiben müssen. Und das Kraft ihres Amtes! Das birgt Konfliktpotential! Darüber hinaus sind pädagogische Ansprüche an das Amterl weitgehend obsolet, seit in den letzten 2 bis 3 Jahrzehnten die Dokuwut ausgebrochen ist, die die LeiterInnen fast ausschließlich vor den Rechner zwingt. Das zusammen mit der täglichen Organisation des Schulbetriebs nebst dem Autoritätsverlust im Dialog mit Eltern und SchülerInnen, sowie der Hürde des (scheinbar) objektivierte Bestellungsverfahrens lässt die Lust auf Bewerbung für den LeiterInnenposten schwinden.

Die optimierten Führungskräfte?

Die frühere parteiabhängige Bestellung der LeiterInnen wurde durch eine externe Bestellungsmechanik ersetzt, was aber natürlich weder perfekte Regelkenntnis der Abläufe des Schulbetriebs, Persönlichkeiten garantiert, die sich bewusst sind, dass sie weiterhin LehrerIn-

nen ist und dementsprechend wertschätzend mit seines/ihrer gleichen umgehen sollten. Ebenso wird der Persönlichkeitsstruktur der BewerberInnen offensichtlich wenig Beachtung geschenkt. Aus der täglichen Personalvertreterpraxis kann behauptet werden, dass eine erkleckliche Anzahl der LeiterInnen dazu neigen, sich auf Gedeih' und Verderb „nur“ als Vorgesetzte zu sehen und sich dementsprechend von den KollegInnen absetzen.

PV für LeiterInnen?

Die Personalvertretung agiert in diesem Spannungsfeld mit unverkennbarem Auftrag des Gesetzgebers zur Deeskalierung bei etwaigen Konflikten zwischen LeiterInnen und LehrerInnen. Dringend sollte hinterfragt werden, ob nicht die LeiterInnen, die auch von der Behörde als ihr verlängerter Arm in den Außenstellen gesehen werden, ein eigenes Personalvertretungsorgan haben sollten. Es ist schließlich nicht einzusehen, dass im Konfliktfall ein/e Lehrer/in ihre/seine Beschwerde der Personalvertretung vorlegen muss, in der der/die betroffene Direktor/in möglicherweise sitzt. Umgekehrt gibt es eine Hemmschwelle für Direktorinnen, sich in einer Einzelpersonangelegenheit wegen eines Konflikts mit dem/der Inspektor/in an die PV zu wenden.

LeiterInnen auf Zeit?

Wir sind so stolz auf unser demokratisches Österreich. In vielen Bereichen - wie auch in der Schule - herrschen immer noch monarchistisch anmutende hierarchische Strukturen. Gerade in der Schule, wo den jungen Menschen Demokratie veranschaulicht werden sollte, gehörten diese veralteten Konstrukte abgeschafft. Direktorinnen sollten ersetzt werden durch LehrerInnenkonferenzen mit gewählten SprecherInnen aus ihrer Mitte nach außen. Damit würden sich die kleinen Machtspielen mancher LeiterInnen aufhören.



Gaby Bogdan
apflug - Personalvertreterin 6.IB,
ZA-Mitglied

Schwerpunkt

Allmächtige DirektorInnen...

Es ist Glück, wenn man in einer Schule mit guter Leitung landet und Pech, wenn dem nicht so ist. Besonders böse ist es, wenn man jahrzehntelang gerne LehrerIn war – und durch eine neue Schulleitung der liebgewonnene Arbeitsplatz zur Hölle wird. Da hilft es auch nichts, dass Fehlbesetzungen als solche rasch erkannt werden. Denn es gibt niemanden, den das interessiert. DirektorInnen werden zugewiesen und für KollegInnen gibt es kein wirkliches Mitbestimmungsrecht. Im Bestfall werden dem Kollegium zwei Bewerbungsmappen präsentiert und eine bescheidene Wahlmöglichkeit zugestanden. Oft „Pest“ oder „Cholera“? (Auch deswegen, weil es zu wenige BewerberInnen gibt – und daher auch solche, die aufgrund katastrophaler Hearingergebnisse, jahrelang auf der Warteliste standen, ihre Chance bekommen...)

Und tritt die Direktorin oder der Direktor dann ihre oder seine Stellung an, ist es vorbei mit der „Mitbestimmung“. Auch wenn augenblicklich klar ist, dass es an sozialer – und Leitungskompetenz, wertschätzendem, respektvollem Umgangston fehlt, sich eine Überforderung durch die doch recht umfangreichen Tätigkeiten herausstellt und Stress und Hysterie die Folgen sind – die Direktorin, der Direktor bleibt.

Allmachtsfantasien dürfen uneingeschränkt und unbehelligt gelebt werden. Solange die Aufträge der Schulaufsicht brav erfüllt werden, kümmert es niemanden, wie es den LehrerInnen mit ihrer Chefin oder ihrem Chef geht. Und wenn dann noch „Musterprojekte“, spektakuläres „Dramdaram“ bei Schulbesuchen, überdurchschnittliche Testergebnisse, erfolgreiche Teilnahmen an Wettbewerben – und „last but not least“ - viele Schulanmeldungen zu verzeichnen sind – dann läuft alles bestens. Dass aber genau damit häufig unglaublicher Druck auf KollegInnen einhergeht – wird übersehen. Die Qualität von DirektorInnen wird fast ausschließlich an ihrer Außenwirkung gemessen! Und so wird, diesem Fokus entsprechend,

oft ein unglaubliches „Kasperltheater“ inszeniert. Deswegen musste sich beispielsweise eine Schule auf den Besuch des neuen Stadtschulratspräsidenten monatelang vorbereiten.



Werbeplakate von Netzanbietern, die es schon lange nicht mehr gibt, wurden durch wenig schülerInnenadäquate „philosophische Sinnprüche“, abgelöst - die Schule zum Wald dekoriert, passend dazu - Bärlauchpesto serviert ...und weil das den Herrn Präsidenten hätte langweilen können, wurden für ihn Puzzleteile vorbereitet ... und sicherheitshalber eine Vorlage dazu Alles – damit - ja - ein guter Eindruck bleibt... Stundenressourcen wurden für dieses „Spektakel“ verbraten; Suppliertunden aus dem „Hut gezaubert“, damit KollegInnen den Besuch des großen Herren, gebührend vorbereiten können... Weil eine Frau Direktor glänzen will! Und Lorbeeren ernten möchte! In anderen Schulen ist der „Tag der Offenen Tür“ – das Synonym für Qualität. Wochenlange Vorbereitungen, Stationen, die im Schulalltag nicht vorkommen - Aufmerksamkeit, die den SchülerInnen und Eltern meist nur einmal zu Teil wird. (Nicht jenen, die bereits gekeilt wurden, sondern VolksschülerInnen, die man locken möchte!). Popcorn, wunderbare Spiele und Buttons werden an ViertklasslerInnen verteilt. Je mehr „Goodies“, desto mehr Neuanmeldungen... Mehr Anmeldungen – mehr Klassen – und was heißt das? Das muss eine gute DirektorIn – ein guter Direktor sein! Egal,

ob die Schule aus allen Nähten platzt, SchülerInnen und Schüler käfigartig gehalten werden und der Arbeitsplatz für LehrerInnen noch ein bisschen unzumutbarer wird! Hauptsache – für die Schulaufsicht ist so erkennbar, dass Direktorin oder Direktor hervorragende Arbeit leistet!

Das was sie oder er möglicherweise falsch macht, bleibt im Verborgenen. Wenn DirektorInnen "ihr Warenkorbgeld", das sie von der MA56 angewiesen bekommen, wie ihr eigenes Taschengeld verwalten und KollegInnen mit Aussagen, wie: „Ihr habt letztes Jahr so viel ausgegeben, da ist heuer nichts mehr übrig!“ schlichtweg falsch informieren und zu unverschämten BittstellerInnen machen, ihnen das Sitzen im Schulhof verbieten, LehrerInnen gegeneinander ausspielen, Allianzen mit „Liebkindern“ gegen „Sündenböcke“ bilden, „Aufmüpfige“ durch vermehrte Kontrollen schikanieren und mundtot machen, KollegInnen mit „What's App - Nachrichten“ – auch in ihrer unterrichtsfreien Zeit nerven, während des Unterrichts in die Stunde platzen – zeigen wie es besser geht und damit LehrerInnen vor den Kindern bloßstellen, dann gibt es keine Instanz, die zurechtweist und eingreift. Krankenstände und Versetzungsansuchen – werden nicht als Indiz für unfähige oder gar bösartige DirektorInnen wahrgenommen. Auch deswegen, weil der wahre Versetzungsgrund meist nicht angegeben wird. (Die Gewerkschaft empfiehlt im Hinblick auf den zukünftigen Arbeitsplatz die Angabe anderer Gründe!) Interventionen von Seiten der Personalvertretung zeigen selten Wirkung. Mitunter Mediationsangebote; doch damit hat sich's dann auch schon! Denn wenn diese aus fadenscheinigen Gründen abgesagt werden ... kümmert das die Schulaufsicht nicht weiter! Haarstäubende Neubesetzungen haben zur Folge, dass fast das gesamte Kollegium - um Versetzung ansucht. Eine Entscheidung, die für Langgediente oft sehr schmerzhaft ist... Vor allem dann, wenn sie sich mit viel Engagement für eine „gute Schule“ ins „Zeug geworfen“ haben! BezirksschulinspektorInnen kontrollieren LehrerInnen – erkundigen sich dabei aber selten bis nie darüber, wie es denn um die Zusammenarbeit mit der Schulleitung steht.

Obwohl hinlänglich bekannt ist, dass gutes Arbeitsklima Menschen zu Höchstleistungen treibt. Und im umgekehrten Fall, Demotivation bis zur Depression, in weiterer Folge auch Dauerkrankenstand bedingen kann. Ganz abgesehen davon sind es auch die SchülerInnen, die darunter leiden. „Geht's der LehrerIn nicht gut – dann geht's auch der Klasse nicht gut!“ Kinder haben Antennen!

Auch wenn LehrerInnen und SchülerInnen leiden, die Direktorin oder der Direktor bleibt! Wiegt sich in Sicherheit; ist sich seiner oder ihrer Macht bewusst! „Wenn's dir nicht passt, dann kannst du ja gehen!“ Macht braucht Kontrolle! Im Bestfall durch eine unabhängige Schulaufsicht und Personalvertretung. Denn man weiß, „eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus!“ Sich selbst schon gar nicht! Es gibt sie wirklich... DirektorInnen, die gleichzeitig PersonalvertreterInnen sind! In dieser Doppelfunktion sind sie Vorgesetzte und Interessenvertretung der LehrerInnen zugleich! Wunderwuzzis mit Persönlichkeitsspaltungskompetenz! Und falls doch nicht, eine Fehlbesetzung!

DirektorInnen agieren manchmal (es gibt auch ganz Wunderbare!) unprofessionell, selbstherrlich, aus reinem Eigeninteresse, emotional und verletzend! Und das ohne Konsequenzen!

Im Sinne einer „guten Schule“ und würdiger Arbeitsbedingungen fordern wir daher:

- Personalvertretung ausschließlich durch LehrerInnen
- Echte Probezeit für DirektorInnen (Entscheidung für einen weiteren Verbleib gemeinsam mit den LehrerInnen)
- Evaluierung der sozialen Kompetenzen von DirektorInnen mit Befragung der LehrerInnen
- Weg mit dem „Kasperltheater“ zwecks gutem Eindruck; her mit „Realbegegnungen“
- Demokratisch gewähltes Leitungsteam auf Zeit



Trixi Halama
apflug - Personalvertreterin 5.IB.

Schwerpunkt

Gewähltes Schulleitungsteam auf Zeit – Der Versuch einer Darstellung zwischen Definition und Realität

Auszug aus den ÖLI – Positionen:

„GEWÄHLTES SCHULLEITUNGSTEAM AUF ZEIT

Die Leitung einer Schule umfasst zu viele verschiedenartige Aufgaben, als dass sie von einer Person professionell erfüllt werden können. Derzeit müssen geeignete KollegInnen Expertenaufgaben übernehmen - ohne entsprechende Entscheidungskompetenz und Entlohnung.

Ein Leitungsteam auf Zeit zeichnet sich aus

- durch die Aufteilung von Verantwortung
- durch Identifikation mit der Schule
- durch Hierarchieabbau
- durch mehr Arbeitszufriedenheit der LehrerInnen

Dagegen begleitet die derzeitige LeiterInnenbestellung eine Dauermisere.

Die Schulleitung muss mit ausreichend Ressourcen ausgestattet werden, die im Rahmen der Lehrfächerverteilung aufgeteilt werden.

Tätigkeitsfelder für ein LeiterInnenteam:

Unterrichtsverwaltung, Pädagogischer Bereich, Öffentlichkeitsarbeit, Personalbetreuung, Neueinstellungen, Fortbildung, Kontakte zu Eltern und SchülerInnen ...

Die Schulkonferenz muss die oberste Entscheidungsinstanz für strittige Fragen sein.“

Versucht man sich auf bildungswissenschaftlichen Seiten (Internet und Fachliteratur) über Themen, wie „Schulleitungsteam“, „Kollegiale Schulleitung“, „Kooperative Führung“, ... schlau zu machen, findet man zwar zahlreiche Artikel, beim genaueren Lesen macht sich allerdings der Verdacht breit, dass diese Begriffe als Leerformel gebraucht, missverstanden oder einfach falsch verwendet werden. Daher nehme ich die Begriffserklärung von Prof. Dr. Gerhard Huber

her, damit wir im weiteren Kontext von einer gemeinsamen Begriffsdefinition ausgehen können.

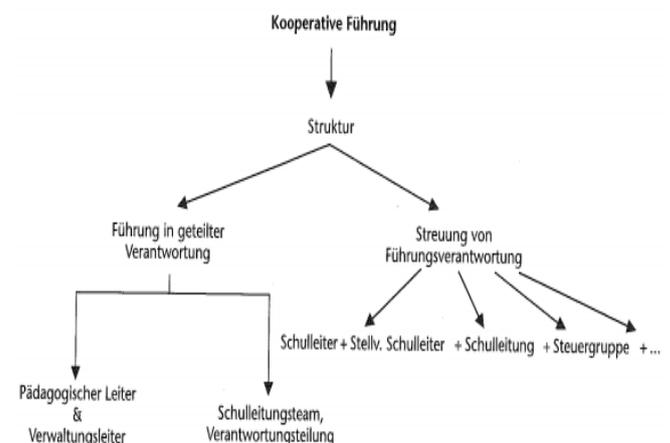
Kooperative Führung nach Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber (2012) - Pädagogische Hochschule Zentralschweiz Zug (PHZ Zug), Leiter des Instituts für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie (IBB):

Merkmale Kooperativer Führung:

- Partizipation der Lehrkräfte an Entscheidungsprozessen
- Delegation von Verantwortung
- Weisungsbefugnis
- Gemeinsame Zielermittlung und -vereinbarung
- Möglichkeit ExpertIn zu werden (Schulungen,...)

Dies erfordert ein hohes Maß an Sozialkompetenz aller am Prozess beteiligten Personen, z.B.:

- Einsicht, dass durch Kooperation eine Leistungssteigerung möglich ist.
- Reflexion der eigenen Rolle.
- Anerkennung der Kollegen und Kolleginnen.
- Empathie/Einfühlungsvermögen
- Stimmiges, Adressaten gerechtes Kommunikationsverhalten
- Zuversicht, Vertrauen, Glaubwürdigkeit
- Konstruktiver Umgang mit Konflikten
- Selbstdisziplin
- Fähigkeit zur Moderation



Grafik erstellt von Prof. Dr. Stephan Gerhard Huber

Darüber hinaus müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

- Externe und interne Unterstützung
- Organisatorische Rahmenbedingungen (Raum, fixes Zeitfenster)
- Zielklarheit
- Transparenz
- Ressourcen
- Gemeinsame Verantwortung
- Entlastung bei anderen Tätigkeiten
- Anerkennung und Bewahrung der Autonomie der/des Einzelnen
- Würdigung und Anerkennung
- Teamstrukturen im Lehrerkollegium



Sylvia Ochmann
Lehrerin in einer GTVS

Schwerpunkt

Schule und Demokratie - ein Widerspruch?

"Das Schulsystem ist demokratiewidrig" erklärt der emeritierte Direktor am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin, Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Edelstein in einem Interview. Damit meint er einerseits das selektive Schulsystem ("Faktisch trägt das gegliederte Schulsystem zur Vererbung von Bildungsarmut bei."), andererseits aber auch die bestehenden, hierarchischen Strukturen in unserem Bildungssystem ("das Schulsystem ist in seinen Strukturen, Funktionen und Prozessen undemokratisch").

Im krassen Gegensatz zu den Leitvorstellungen der österreichischen Schule, zu finden in den Lehrplänen unter dem Punkt "Allgemeines Bildungsziel", in denen demokratische Mitgestaltung als zentraler Punkt angeführt wird ("Die Wahrnehmung von demokratischen Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten in den unterschiedlichen Lebens- und Gesellschaftsbereichen erfordert die Befähigung zur sach- und wertbezogenen Urteilsbildung und zur Übernahme sozialer Verantwortung), finden sich vor allem die LehrerInnen in einem System wieder, in dem demokratische Mitbestimmung höchstens eine Floskel darstellt und in dem

Haltungen, die den SchülerInnen vermittelt werden sollen nicht gelebt werden können. Unser Bildungssystem ist streng hierarchisch-bürokratisch organisiert, wie auch z.B. politische Parteien, Kirchen, Militär etc. Schulaufsichtsorgane und SchulleiterInnen bestimmen mit Verordnungen, Erlässen und Weisungen das Schulgeschehen und kümmern sich recht wenig um Meinungen, Ideen und Befindlichkeiten jener, die diese auszuführen haben. Das hierarchische System lässt nur wenig Spielraum für eigenständige pädagogische und organisatorische Maßnahmen, viele Bestimmungen erscheinen weltfremd, kontraproduktiv und vor allem in höchstem Maße bevormundend.



Wenn SchulleiterInnen auch Personalhoheit haben, dann fügt sich alles zu einer Einheit

Selbst im Leittext "Dialogische Führung" des Bundesministeriums für Bildung zur Schulqualität Allgemein (SQA - Dialogische Führung, BMBF, Wien 2014) ist die Rede von "Gegenseitiger Achtung und gemeinsamem Handeln" und der Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten umfassend einzubringen. „Verhandlungsergebnisse, hinter denen ich stehe, ergeben für mich Sinn“. Und weiter: "Basis dafür ist das Verhandeln, das „Ausmachen“, das Vereinbaren. Vielfach haben kurzsichtige, autoritäre „Kopf durch die Wand“-Verhaltensweisen („ich befehle“) ihre Wirkung nicht verfehlt, langfristig ihre Nachhaltigkeit eingebüßt. Wenn heute einer Expertin/einem Experten, (z.B. einer Lehrperson), die Eigenverantwortung durch die Führungskraft abgesprochen oder aufgedrängt wird, dann lässt sich diese Expertenorganisation langfristig nicht erfolgreich steuern."

Hat das bitte irgendwer gelesen? Warum ist es noch immer so, dass viele SchulleiterInnen

glauben, gegen die LehrerInnen eine Schule erfolgreich leiten zu können?

Im folgenden ein sehr symptomatisches Beispiel aus einer Wiener NMS, das zeigt, woran es bei vielen SchulleiterInnen vor allem mangelt: an einer demokratischen Einstellung, die es ermöglicht, an einer Schule gemeinsam und auf Augenhöhe, Entscheidungen im Sinne aller KollegInnen und im Interesse einer funktionierenden Schulpartnerschaft zu diskutieren und nicht sofort alle hierarchisch aufoktroyierten Unsinnigkeiten abzunicken und zu exekutieren.

Das Gebäude dieser Schule bietet acht Klassen Platz, im Laufe der Zeit wurden gegen den Willen der KollegInnen eine neunte und sogar zehnte Klasse untergebracht. Zusätzlich wurde auch die Ganztagesbetreuung eingeführt, was das Raumangebot weiter verknappte. Weder gibt es an dieser Schule geeignete Freizeiträume, noch einen Speiseraum. Die Kinder müssen zum Essen in eine 500 m entfernte Volksschule über eine stark befahrene Straße ausweichen. Ursprünglich wurde von der Schulleitung zugesagt wieder auf neun Klassen zu reduzieren, diese Absichtserklärung wurde nicht eingehalten. Im Gegenteil: in einer geheimen, weder mit allen KollegInnen noch mit der Personalvertretung abgesprochenen Aktion wurde quasi überfallsartig eine weitere Klasse als Expositur eingerichtet und den Eltern schon entsprechende Zusagen gemacht (in anderen Schulen des Bezirks gibt es genügend Platz). Viele KollegInnen an beiden Schulen waren sehr aufgebracht ob dieser zusätzlichen Klasse, zumal auch an der VS kein Platzüberangebot vorhanden ist. In weiterer Folge führt diese Expositurklasse zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der LehrerInnen und auch die SchülerInnen werden an dem Schulleben der NMS nur rudimentär teilhaben können. All diese Bedenken und Überlegungen hätten unter der Einbindung der Personalvertretung auf jeden Fall vor der Entscheidung diskutiert gehört, weder von der Schulaufsicht, noch von den Schulleitungen wurden die KollegInnen und der Dienststellenausschuss informiert. Die Folge: Massive Nachteile für viele KollegInnen im nächsten Schuljahr, weitere Raumverknappung und ein vergiftetes Schulklima.

Die Möglichkeiten für die Personalvertretung, diese falsche Entscheidung im nachhinein zu beeinträchtigen, sind enden wollend, das undemokratische System hat mit Hilfe ihrer ProtagonistInnen wieder einmal "ganze" Arbeit geleistet.



Helmut Breit
apflug - Personalvertreter 4.IB

Meinung

Zaun an der Grenze - Zaun im Kopf

Wenn Österreich die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) seriös umsetzen würde, wäre der FPÖ eine Reihe von Wahlsiegen sicher. Für die Einhaltung der Konvention einzutreten, ist derzeit (April 2016) nur in der politischen Verliererrolle zu überleben. Infolgedessen üben sich PolitikerInnen fast aller Farben in Radikalrhetorik und spielen sich auf als ‚BefestigerInnen‘ Europas gegen – *Schutzsuchende*. Fluchtrouten werden geschlossen, Grenzzäune errichtet und das durch die GFK festgelegte Recht auf Schutz vor Verfolgung, bewusst und systematisch verunmöglicht.

Viele von denen, die gerade irgendwo feststecken auf dem Weg von Syrien oder einem anderen Krisengebiet nach Europa, würden laut geltendem Recht Asyl bekommen. (2015 wurden in Ö 95% der Anträge von SyrerInnen anerkannt.) Die EU ignoriert diese Tatsache und begeht somit eine Menschenrechtsverletzung. Damit handelt sie quasi im Auftrag der politischen Rechten, die durch Desinformation und Pauschalverurteilungen die gegenüber Flüchtlingen feindselige Stimmung kräftig angeheizt hat. So behauptete etwa Herr Strache schon im Herbst 2015, dass es fast ausschließlich Wirtschaftsflüchtlinge seien, die da kommen. Wie wollte er das wissen? Zu diesem Zeitpunkt waren die Grenzen noch offen und niemand wurde kontrolliert. Dass sich später für die größte Gruppe der Schutzsuchenden das genaue

Gegenteil herausstellte (95% anerkannte SyrerInnen!), interessierte kaum jemand. Das Kleinbegeben der EU angesichts der ungarischen Abschottungsmaßnahmen war der Auftakt. Seither besteht in der Flüchtlingsfrage eine argumentative Geiselhaft, die jegliche sachliche Herangehensweise zum Scheitern verurteilt. Die Krisenbewältigung der Gemeinschaft beschränkt sich dementsprechend darauf, möglichst viele an der Einreise zu hindern. Diese paranoid-xenophobe Stimmungslage wird durch das Fehlen eindeutiger faktischer Information begünstigt. Die Politik ist offenbar überzeugt, dass die Flüchtlingszahlen der Bevölkerung nicht zumutbar sind und lässt diese deshalb weitgehend unerwähnt. Medialerseits liegt der Fokus eher auf Hallenbadgrapschern und deportationsartigen Abschiebungen von Griechenland in die Türkei. Wie viele Flüchtlinge sich derzeit in Ö aufhalten scheint niemanden zu interessieren. Die Schätzungen gehen denn auch von „Unmengen“ über „viel zu viele“ bis „Na, servas!“



Zwei Fakten¹ und eine – gut begründbare – Schätzung: (1) 60 000 Personen warten in Ö derzeit auf die Entscheidung über ihren Asylantrag. Von diesen werden bei weitem nicht alle als Flüchtlinge anerkannt. (2) 2015 wurden 14 000 von 36 000 Anträgen positiv entschieden. (3, Schätzung) 65 000 sind schon seit längerem anerkannt. Insgesamt also etwa 140 000 Personen. Sehr interessant wäre es, zu wissen, wie viele davon keine Betreuung mehr brauchen und somit ganz normale ImmigrantInnen sind.

Die wirkliche Frage aber ist, sind 140 000 viele? Für die FPÖ sind es natürlich zu viele, für die

¹ Quelle: Nachrichten.at 20.1.2016

Regierungsparteien sind es so viele, dass Ö in Zukunft nur mehr eine streng begrenzte Anzahl an Anträgen zulassen wird, nämlich 38 000 pro Jahr. (Diese Zahl sollte spätestens im August 2016 erreicht sein und wenn es dazu kommt ist die Insel der Seligen auf einer Stufe mit Orbánien.) Der EU ist egal, wie viele es sind, denn es waren ohnehin die Letzten die ungehindert reingelassen wurden. Für die achtreichste Volkswirtschaft der Welt ist es eine lächerlich geringe Zahl, denn sie könnte locker dreimal so viele Flüchtlinge versorgen. Die 2,5 Millionen SyrerInnen, die in Flüchtlingslagern leben, werden sich wahrscheinlich denken: „Nur 140 000? In einem ganzen Land? Dort muss noch viel Platz sein.“

Nicht wenige dieser Lagerinsassen werden sich auf den Weg machen, um zu versuchen, doch irgendwie nach Europa zu gelangen. Sie werden sich Strapazen und Gefahren aussetzen und nicht wenige werden es schaffen. Andere werden es nicht überleben. Dies wird nicht aufhören, auch dann nicht, wenn Herr Strache oder jemand von seiner Sorte EU Ratsvorsitzender werden sollte. Es wird so lang weiter gehen, bis der Krieg in Syrien beendet ist.

Fast die Hälfte des Kriegsmaterials, das in diesem Krieg verwendet wird, stammt aus der EU². Europäische Firmen haben beim Verkauf satte Gewinne gemacht. Dies rundet die Jämmerlichkeit der Vorstellung Europas in Sachen Flüchtlingskrise trefflich ab. Möglicher Ausweg: Menschenwürdiger Umgang mit Flüchtlingen von Seiten jener EU Staaten, die dazu ethisch und moralisch in der Lage sind, volle Kostenbeteiligung der EU Staaten, die Flüchtlingen nicht zumutbar sind. Dies ist mit derselben Härte zu verlangen, die in der Frage der griechischen Zahlungsverpflichtungen an den Tag gelegt wurde.



Andreas Chvatal
Mitglied der GÖD-Bundesleitung

² Quelle: Solidarwerkstatt 1/2016, Seite 3

Offener Brief

an den Stadtschulratspräsidenten

Sehr geehrter Herr Czernohorsky, gut, dass sie sich mittels Besuchen "ein Bild" von Wiens Schulen machen. Sie posten begeisterte Beiträge und loben die Arbeit der KollegInnen. Auch das freut. Bedauerlich ist allerdings die Tatsache, dass einige SchuldirektorInnen glauben, sie müssten "ihre" Schule für diesen Anlass in einem neuen Licht präsentieren. Monatelange Vorbereitungen gehen damit einher; von der Umgestaltung des Schulgebäudes bis hin zu eindrucksvollen Projekten, wird alles dafür getan - dass sie einen guten Eindruck gewinnen. Arbeitsgruppen werden initiiert, damit dieser besondere Tag auch entsprechend spektakulär über die Bühne geht. Das hat einerseits einen entsprechenden Mehraufwand für KollegInnen zur Folge und bewirkt andererseits auch, dass ein schülerInnenzentrierter Fokus zum „Stadtschulratspräsidentenfokus“ wird. Wir beobachten diese Entwicklung mit großer Skepsis und auch kritisch. Wäre der Blick in den realen Schulalltag nicht eher das, was sie wollen? Eine entsprechende Mitteilung an DirektorInnen könnte ihre Besuche zu dem machen, was sie sein sollten! eine Möglichkeit auch Belastungen und Bedürfnisse der SchülerInnen und KollegInnen wahrzunehmen!“



Service

Materialpool für DaF / DaZ

Vielfältiges Unterrichtsmaterial für Flüchtlinge, für Sprachunterricht und Integration sowie für die Information von Refugees & Migranten findet sich im Internet in großer Menge – kostenlose Materialien sind jedoch oft in den Tiefen der Bildungsserver und Websites „vergraben“ und Suchmaschinen bringen nicht immer die besten Treffer. Wolfgang Autenrieth hat daher aus verschiedenen Linksammlungen diese „Meta-Liste“ mit Verweisen auf Arbeitsblätter, Handreichungen, Flash-Cards, Filme & Hörtexte sowie wichtigen Informationen erstellt und diese Linktipps kategorisiert und verlinkt.

www.abkund123.de/materialpool-fuer-daf-daz/

Kampagne

Mai 2016: MAYDAY! MAYDAY! Der Hut brennt! WAS IST SCHON WIEDER MIT DEM KULTURZENTRUM IM AMERLINGHAUS LOS?!

Seit 41 Jahren ist das Zentrum kontinuierlich eine offene, niederschwellige Struktur, in der gesellschaftsemanzipatorische und selbstorganisierte Initiativen arbeiten, die auf das Kulturzentrum als Ressource angewiesen sind.

Um das Zentrum als nicht-kommerziellen Kommunikationsraum zu erhalten, müssen wir seit vielen Jahren um eine ausreichende Förderung durch die Gemeinde Wien kämpfen. Bis jetzt haben wir es gemeinsam mit vielen Gruppen und Initiativen im Kulturzentrum und außerhalb geschafft, das Kulturzentrum im Amerlinghaus zu erhalten. Nach Jahren des prekären Weiterarbeitens ohne Planungssicherheit wurde jedoch auch für 2016 unsere drängende Forderung nach einer ausreichenden Grundkostenförderung nicht erfüllt. Das geht auf Kosten der Qualität und des Umfangs unserer Arbeit und der Arbeit der rund 70

Gruppen im Kulturzentrum im Amerlinghaus. Jahrelang wurde an allen Ecken und Enden gespart, um mit dem real immer weniger werdenden Fördergeld auszukommen, während gleichzeitig der Bedarf an Freiräumen steigt, die, entgegen der fortschreitenden sozialen Verdrängung und Kommerzialisierung, einen sorgsam und inkludierenden Umgang miteinander in den Mittelpunkt stellen. Kosten sind längst nicht mehr durch die Subvention abgedeckt. Notwendige Renovierungsarbeiten können nicht durchgeführt werden, die technische Infrastruktur fällt auseinander. Nun sind auch die Verhandlungen mit der Gesiba um eine Mietreduktion, eine gerechtere Verteilung der Betriebskosten und Geld aus dem prall gefüllten Reparaturtopf (um die 200.000,- aus den Mieten) gescheitert. Die Gesiba verweist uns an die Stadt und vice versa. Und auch seitens des kommerziellen Amerlingbeisl gibt es keinerlei Entgegenkommen. Gegenwärtig sind wir an einem Punkt angelangt, an dem allein die Kosten für den Minimalstand an Personal und für Miete um rund 10.000,- € mehr betragen als wir von der Gemeinde (MA 13) an Förderung erhalten.



Mehr Sparen ist nicht möglich und eine politische Lösung nötig! Nicht auf Kosten anderer, und nicht durch eine Änderung der Struktur des Zentrums - denn Räume gesellschaftlicher Teilhabe und Involvierung sind unverzichtbar, Engagement braucht Raum und eine solidarische Infrastruktur, die diesem wohlwollend und unterstützend entgegen kommt, niederschwellig zugänglich und administrativ gut koordiniert ist. In einer schwierigen gesamtgesellschaftlichen Situation fortschreitender Entsolidarisierung und Abschottungspolitik hat das Kulturzentrum, das am Limit seiner Auslastungsgrenze ist, noch ein Stück weiter aufgemacht, um Raum und eine

solidarische Infrastruktur für dringend nötige antirassistische Bildungsarbeit und Selbstorganisation zur Verfügung zu stellen. Nun ist es an der Zeit, dass die politisch Verantwortlichen handeln.



Nicht-kommerzielle Strukturen, innerhalb derer inklusive gesellschaftliche Konzepte entwickelt und solidarisches Handeln bestärkt werden, sind wichtiger denn je!

Wir sind kein Einzelfall und wir meinen, dass es im öffentlichen Interesse liegt, vielfältige, kritische Denk-, Handlungs-, Lebens- und soziale Räume zu erhalten! Wir fordern eine politische Lösung! Mehr Sparen ist nicht möglich, aus Schluss! Ausbau statt Abbau! Wir wollen keinen weiteren Personalabbau und keine Haus-Aufsicht!

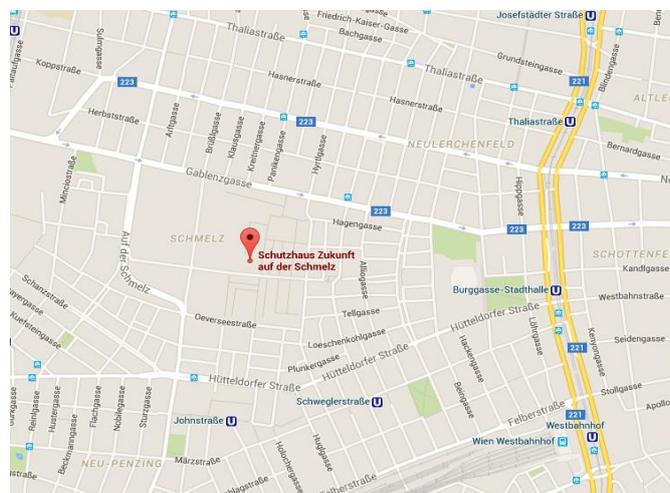
Wir fordern die Fortführung des offenen, niederschwelligen, kritischen Konzepts des Zentrums!

Wir fordern, dass der nicht-kommerzielle, unterstützende Ansatz, der den Zugang von prekarierten, finanzschwachen, selbstorganisierten Initiativen zu den Ressourcen des Zentrums erhalten bleibt! Abseits von Mainstream und Konsumrausch sind wir ein Zentrum für die lebendige Zivilgesellschaft und wollen das auch bleiben!

Wir werden um den Weiterbestand des Kulturzentrums kämpfen!

www.amerlinghaus.at

Wir laden alle Kolleginnen und Kollegen
herzlich zu unserem
Abschlusstreffen am Donnerstag,
23.6.2016 ab 18 Uhr
ins "Schutzhaus zur Zukunft", ein.
verlängerte Guntherstraße, 1150 Wien
www.schutzhaus-zukunft.at
Wir freuen uns auf Dein Kommen!



apflug – MandatarInnen



Gabriele Bogdan
Personalvertreterin 6.IB.
Mitglied im ZA
gaby.bogdan@aon.at
Tel: 0660/7697586



Helmut Breit
Personalvertreter 4.IB.
helmut.breit@chello.at
Tel: 0680/1124554



Elisabeth Hortensky
Personalvertreterin 4.IB.
issi@gmx.at
Tel.: 0699/17861239



Gabriele Leitner
Personalvertreterin 4.IB.
gabriele.leitner@chello.at
Tel: 01/8923541/211



Trixi Halama
Personalvertreterin 5.IB.
bearix.halama@chello.at
Tel: 0699/19232800



Markus Strickner
Personalvertreter 6.IB.
markus.strickner@apflug.at
Tel: 0680/1173485



Martin Muck
Personalvertreter 7.IB.
martin.muck@chello.at



Wanda Grünwald
Personalvertreterin 9.IB.
wandaott@yahoo.com



Michaela Pollak
Personalvertreterin 16.IB.
m.pollak@juniorhighschool.at
Tel.: 01/8697623/224



Ilse Seifried
Personalvertreterin 17.IB.
i.m.seifried@aon.at
Tel: 01/4925760



Susanne Weghofer
Personalvertreterin 17.IB.
sweghofer@yahoo.de
Tel.: 0699/81105762



Barbara Weichinger
Personalvertreterin 17.IB.
barbara@weichinger.info
Tel.: 0681/10853590



Ulli Balassa
Personalvertreterin 17.IB.
u.balassa@chello.at
Tel: 0699/16601560



Andreas Gusel
Personalvertreter 18.IB.
a.gusel@apflug.at
Tel.: 0681/20302363



Claudia Astner
Personalvertreterin 18.IB.
c.astner@apflug.at
Tel.: 0650/2468105



Otto Anlanger
Personalvertreter 18.IB.
ottos.kunstverteiler@gmail.com



Elisabeth Klingler
Personalvertreterin 18.IB.
elisabeth.klingler@chello.at



Jaroslav Skoda
Personalvertreter 18.IB.
jaroslav.skoda@gleichklang.at
Tel.: 01/9796024



Andreas Chvatal
Mitglied der GÖD-
Bundesleitung
chvatal@gmx.net



Stefanie Lernet
Personalvertreterin PTS
slernet@yahoo.de



Katrin Winkelbauer
GBBA 18.IB.
katrin.winkelbauer@chello.at
Tel: 0664/35 13 139

Impressum:

Offenlegung gemäß §23 des Mediengesetzes.
Herausgeber: ÖLI-UG Landesgruppe Wien - apflug.
Medieninhaberin und für den Inhalt verantwortlich:
Gabriele Bogdan, 2484 Weigelsdorf, Schotterweg 14
gaby.bogdan@aon.at
Redaktionelle Betreuung und Layout: Helmut Breit
helmut.breit@chello.at



apfl-ug

aktive pflichtschullehrerInnen

unabhängige gewerkschafterInnen

Die demokratische Alternative

in Personalvertretung und Gewerkschaft
der Wiener PflichtschullehrerInnen

www.apflug.at