



Gemeinsamer Erfolg von ver.di, GEW und Gesamtpersonalrat

Personaleinsparungen werden um 15 Mio. Euro reduziert

Ursprünglich war die Beschlusslage des Münchner Stadtrats, das Defizit im städtischen Haushalt mit einem 85 Mio. Euro schweren Einsparprogramm zu überwinden. Dabei sollten beim Personal 35 Millionen eingespart werden. Im 6. Haushaltssicherungskonzept (6. HSK) wurde quer über alle Referate ein prozentualer Anteil festgelegt, ohne aber an den Aufgaben Abstriche zu machen. Das bedeutet: Bei weniger Personal steigt die Arbeitsverdichtung, da die Aufgaben gleich bleiben.

Aufgrund zahlreicher Initiativen seitens der Gewerkschaften, des Gesamtpersonalrates, der Referatspersonalräte und der örtlichen Personalvertretungen konnte erreicht werden, dass das Einsparvolumen im Personalbereich von 35 Mio. Euro auf 20 Mio. Euro reduziert wird. Das ist ein sehr großer und wichtiger Erfolg. Dem Stadtrat wurde vermittelt, dass weitere Belastungen für die Beschäftigten negative Auswirkungen auf deren Gesundheit haben werden. Zusätzlich würde auch die Qualität der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger bei weiterer Leistungsverdichtung abnehmen.

Langfristig gilt es, die Einnahmenseite der Kommunen zu verbessern z.B. durch Erhöhung der Unternehmens- und Vermögenssteuern, damit Sparprogramme zu Lasten der Beschäftigten der Vergangenheit angehören.

Erfolge kommen nicht von alleine. Auch bei der Landeshauptstadt München gilt: Die Personalräte sind nur dann stark, wenn sie eine gewerkschaftlich gut organisierte und aktionsbereite Belegschaft hinter sich haben.

Präsenz und Mehrarbeit

Forderung umgesetzt - Präsenzregelung gekippt

Im Wahlprogramm der GEW zu den Personalratswahlen schrieben wir:

„Ganz perfide sind die so genannten Präsenzstunden an Realschulen und Gymnasien. Lehrkräften wird für unterrichtsfreie Stunden eine Präsenz angeordnet, damit sie als Springer zur Verfügung stehen. Wird aus der Präsenz eine Unterrichtsvertretung, so weigert sich das Referat, diese als Mehrarbeit anzuerkennen.

Da es keine festgelegte Höchstgrenze gibt, wird dieses System »Personalmangelausgleich über die Präsenzen« schrittweise zur Gewohnheit ausgebaut. Bis zu fünf Präsenzstunden wöchentlich sind an der Tagesordnung. So wird der Mangel an Lehrkräften systematisch durch eine Erhöhung unseres Unterrichtsdeputats zum Billig- bis Nulltarif verwaltet.“

Ein Rechtsgutachten von Seiten der GEW, die erklärte Bereitschaft von PR-Gremien gegen die bisherige Regelung zu klagen und nicht zuletzt die Mehrheit von ver.di und GEW im Referatspersonalrat haben die Denkprozesse in der Leitung des RBS in die richtige Richtung gelenkt. In der Mitteilung 110 schreibt daher die Geschäftsleitung des Referats:

„Präsenzen zählen u.a. zu den allgemeinen Dienstpflichten einer Lehrkraft, die generell zu keiner gesonderten Vergütung führen. Wird eine Dienstkraft im Rahmen einer Präsenz aber zur Erteilung von Unterricht (nicht bloße Beaufsichtigung) in einer Klasse eingeteilt, sind die Voraussetzungen für das Vorliegen von Mehrarbeit zu prüfen.“ Die Prüfung besteht nur noch darin, ob es mehr als drei Mehrarbeitsstunden im Monat waren.

Bleibt festzustellen: **Forderung umgesetzt!** Die GEW fordert aber weiter, dass endlich personelle Reserven für Unterrichtsausfall zur Verfügung gestellt werden.

Personalrat mitbestimmungspflichtig

Sowohl bei der Festlegung von **Präsenzen** als auch bei der Anordnung von **Mehrarbeit** hat der örtliche Personalrat ein Mitbestimmungsrecht.

Gemäß §9 MLLDO (Münchner Lehrerinnen- und Lehrerdienstordnung) haben alle Lehrkräfte die Pflicht zur Übernahme von Präsenzen. Der Umfang der Präsenzstunden ist abhängig von der Situation an der jeweiligen Schule. Der Personalrat der Schule ist aber mitbestimmungspflichtig (Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Bayerisches Personalvertretungsgesetz). Er muss dabei entweder einer von dem/r SchulleiterIn vorgeschlagenen Regelung zustimmen (wenn er sie für sinnvoll hält) oder kann selbst eine Regelung erarbeiten und dem/r SchulleiterIn vorschlagen.

Die Entscheidung über die Verteilung der Mehrarbeit auf die Arbeitstage sowie darüber, ob und in welchem Umfang Mehrarbeit zu leisten ist (oder ob nicht – Unterrichtsausfall z.B. bei höheren Jahrgangsstufen), ist mitbestimmungspflichtig und muss vom Personalrat der Schule genehmigt werden. Eine Ausnahme gilt nur, wenn dies zeitlich nicht möglich ist (z.B. bei kurzfristigen Erkrankungen).

Pflichtpräsenz als Freizeitveranstaltung?!

...jedenfalls wenn es nach der Leitung einer Realschule im Münchner Norden geht.

Zwecks allgemeiner Verfügbarkeit wurde im vergangenen Jahr für das Kollegium Anwesenheitspflicht bei ausfallendem Unterricht angeordnet. Kann man ja machen. Falls sich jedoch keine Verwendung in Form von Unterrichtsvertretung fand, wurden diese Präsenzstunden als Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeitsstunden gegen gerechnet. Der Antrag auf Auszahlung der Mehrarbeit wurde nicht weitergeleitet. Klarer Verstoß gegen die Mehrarbeitsrichtlinie der Referatsleitung. Ein von dieser Willkür der Schulleitung betroffener Kollege klagte mit Unterstützung der GEW beim Arbeitsgericht. Zum Termin fanden sich dann neben dem Kläger immerhin drei Vertreter der Referatsleitung ein. Schnell stellte die Arbeitsrichterin klar, dass Anwesenheitspflicht und Verfügbarkeit an der Schule tatsächlich nicht als Freizeit zu werten sind, in der man ja tun und lassen kann, was und wo man will. Eigentlich eine Binsenwahrheit. Der Kollege kam also letztlich zu seinem Recht, jedoch nur mittels Ausdauer und Hartnäckigkeit. Zeit- und Geldaufwand für diese Posse hätte man sich sparen können, wenn das Bildungsreferat das eigene Führungspersonal besser geschult hätte.

Leider ist zu befürchten, dass auch andere Schulleitungen einen derart „kreativen“ Umgang mit verbindlichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten pflegen.

Dagegen helfen ein engagierter Personalrat und eine streitbare Gewerkschaft.