

Wechsel an der RBS-Spitze

Das herausragende Ereignis der letzten Monate im Referat für Bildung und Sport (RBS) war natürlich die Entscheidung der Stadtrat-SPD, Stadtschulrat Schweppe keine zweite Amtszeit mehr zu gestatten. Offenbar war man die Beschwerden über ihn und seine Amtsführung leid. Zudem fehlten ihm Stallgeruch und Netzwerke in der Münchner Politik. Die GEW hatte frühzeitig davor gewarnt, die Spitzenpositionen im RBS nur mehr durch Fachfremde zu besetzen. Leider haben sich diese Befürchtungen bewahrheitet: Münchner Schulpolitik wird mittlerweile von Verwaltungsinteressen und praxisfernen Theoretikern bestimmt. Die Folgen sehen wir alle täglich. Auch wenn Schweppe nicht an allem Negativen Schuld ist (schließlich waren viele der handelnden Personen auch vor ihm schon da), bleibt festzuhalten: Die Ära Schweppe waren 6 verlorene Jahre, in denen vieles, was vorher in jahrzehntelanger Mühsal errungen wurde, in Windeseile gekippt wurde. Allem voran die vorbildliche demokratische Schulkultur, die die städtischen Schulen in München lange auszeichnete. Mittlerweile hat sich in manchen Schulen ein Angstklima verbreitet, in dem sich nur noch wenige trauen, des Kaisers fehlende Kleider beim Namen zu nennen. Entscheidungen werden vielerorts nicht mehr in einem langen, konsensual orientierten Diskussionsprozess gefällt, sondern von oben nach unten mit Brachialgewalt durchgedrückt. So manches stinkt also im RBS und wir alle wissen, wo der Fisch zu stinken beginnt ...

Die GEW hält trotz Repressalien gegen eine Reihe ihrer AktivistInnen weiter dagegen und hofft, dass die designierte Stadtschulrätin Beatrix Zurek wieder Pluralismus in die städtische Schullandschaft einziehen lässt.

Schulraumprogramm

Der Stadtrat hat neben dem Aktionsprogramm zum Schulbau auch ein neues Raumprogramm beschlossen. Ziel ist es, bei Neubauten und Generalsanierungen im Bereich der allgemeinbildenden Schulen durch ein einheitliches Bauprogramm Zeit zu sparen. Leider sollen dabei auch Flächen eingespart werden. Nach breiter Kritik u.a. der GEW wurde das Raumangebot gerade in Hinblick auf die Inklusion etwas vergrößert. Allerdings bleibt der Grundsatz bestehen, neue Schulen nach dem Lernhausprinzip zu bauen, d.h. es werden künftig sog. Lernhauscluster analog zum Truderinger Gymnasium errichtet. Die GEW wird die bestehenden regelmäßigen Kontakte zur Münchner Politik nutzen und versuchen zu verhindern, dass - wie in Trudering - sowohl Klassenzimmer als auch Lehrerzimmer voll verlastet werden. Wir werden ebenfalls prüfen lassen, ob eine solche Dauerbeobachtung am Arbeitsplatz gegen die Bestimmungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verstoßen.

Arbeitszeitkonten

Im Berufsschulbereich droht nach Aussage des RBS ein Personalmangel insbesondere bei Metall- und Elektrofächern. Die von der GEW befragten SchulleiterInnen wussten jedoch nichts davon. Dennoch nahm die Referatsleitung des RBS diesen vorgeblichen Mangel zum Anlass, ein sog. freiwilliges Arbeitszeitkonto anzustreben. Dabei kann man in Mangelfächern als Vollzeitlehrkraft über das normale Stundenmaß hinaus bis zu fünf Stunden in der Woche mehr arbeiten und bekommt dieses Guthaben innerhalb von 10 Jahren wieder heraus. Das RBS will aber noch einen draufsetzen und alle Lehrkräfte in Lernhäusern ebenfalls einbeziehen, da man sich dort mit der Verwendung schwertut. Die vom RBS eingebrachte Suppe sollen also wieder einmal die Lehrkräfte vor Ort auslöffeln. Geradezu putzig mutet die Behauptung des RBS an, die in den Lernhäusern eingesetzten Lehrkräfte würden selbst gerne mehr arbeiten wollen, weil sie sich nach ihren SchülerInnen sehnten! Die GEW lehnt die Arbeitszeitkonten ab!

Umschulungsmaßnahmen zur Mittelschullehrkraft

Das Kultusministerium bietet ausgebildeten Gymnasial- und Realschullehrkräften mit bestimmten Fächerkombinationen an, eine Sondermaßnahme in Anspruch zu nehmen. Dabei kann man die Lehrbefähigung für das Lehramt an Mittelschulen erwerben. Für KollegInnen mit befristeten Verträgen könnte das interessant sein, da aktuell alle Mittelschullehrkräfte eingestellt werden. Wer Interesse hat und weitere Auskünfte braucht, kann sich gerne an die GEW wenden.



Vier Wochen Streik im Sozial- und Erziehungsdienst

Fernbleiben vom Dienst – so ist es korrekt

„Ich brauche eine Dienstbefreiung, wenn die Kita streikt“ oder „Meine Schulleiterin verlangt, dass ich mich bei ihr persönlich krank melde!“ - dies sind häufige Rückmeldungen, die die GEW seitens verschiedener Lehrkräfte erreichen. Daher schildern wir an dieser Stelle in aller Kürze, wie man bei einer Erkrankung oder einer plötzlichen Verhinderung korrekt vorgeht. Grundlage hierfür bilden die Münchner Lehrerinnen- und Lehrerdienstordnung (MLLDO; hier: §11) und die im Personalhandbuch der Landeshauptstadt München (zugänglich im Verwaltungsnetz) festgehaltenen beamten- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

Grundsätzlich hat man sofort bei Bekanntwerden („unverzüglich“) das Fernbleiben vom Dienst / von der Arbeit bei dem/der SchulleiterIn anzuzeigen. Dies ist notwendig, damit die anfallenden Arbeiten (v.a. Unterrichtsstunden) rechtzeitig anderweitig verteilt werden können. Dies gilt in allen Fällen des Fernbleibens: Erkrankung ebenso wie etwa Verhinderung wegen der Betreuungspflicht für das eigene Kind oder pflegebedürftige Angehörige. Es ist also nicht nur zulässig, sondern eigentlich sogar vorgeschrieben, dass man sich bei dem/der SchulleiterIn persönlich abmeldet. Das gilt aber nur dann, wenn diese/r sich auch persönlich an der Schule befindet. Ist er/sie dort abwesend, gilt die Vertretungsregelung (StellvertreterInnen bzw. ranghöchste und dienstälteste Lehrkraft). Die Benachrichtigung erfolgt dabei in erster Linie per Telefon. Zusätzlich ist eine Nachricht per E-Mail oder Fax (dann aber immer an die Schule und nicht an die Person des/der Schulleiters/in gerichtet!) empfehlenswert, um einen Nachweis zu haben. Es würde sogar genügen, eine Kollegin/einen Kollegen diese Benachrichtigung überbringen zu lassen – allerdings trägt man dann selbst das Risiko, ob die Botschaft auch ankommt.

Nicht zulässig ist eine Verpflichtung – wie es an manchen Schulen schon vorgekommen ist –, sich doppelt krank zu melden: einmal bei den VertretungsplanerInnen und ein zweites Mal bei der/dem SchulleiterIn. Bei einer telefonischen Krankmeldung muss man sich mit der Person verbinden lassen, die aktuell die Schule leitet (also z.B. der/dem KonrektorIn, wenn der/die SchulleiterIn sich noch nicht im Dienst befindet). Ist diese Person nicht erreichbar, genügt ein Fax oder eine Mail. Ob diese Nachricht dann auch die VertretungsplanerInnen erreicht, liegt in der Verantwortung des/der SchulleiterIn. Ebenfalls nicht zulässig ist eine Krankmeldung auf dem privaten Handy des/der SchulleiterIn, da bei dieser Vorgehensweise nicht klar ist, ob diese/r sich tatsächlich an der Schule befindet und nicht etwa auch krank ist.

Bei einer Krankheit ist erst ab dem 4. Tag ein ärztliches Zeugnis abzugeben, für drei Tage braucht man das also nicht! Zieht sich die Krankheit über ein Wochenende oder über freie Tage, braucht man nur dann ein ärztliches Zeugnis, wenn man länger als drei Tage krank ist und nicht zwischen durch wieder gesund war. Eine Rückmeldung über die Wiedergenesung ist in der MLLDO vorgeschrieben, so dass eine kurze Nachricht darüber (z.B. per Mail) empfehlenswert wäre. Das gilt auch

für das Wochenende, da man so ggf. ein ärztliches Zeugnis vermeiden kann. Übrigens gilt eine Erkrankung während der Unterrichtszeit als sog. Arbeitsversuch und zählt nicht als Krankheitstag (und ist somit auch für die 3-Tage-Regelung irrelevant).

Bei einer Verhinderung aus anderen Gründen (z.B. fehlende Betreuungsmöglichkeit für Kinder) kann der Arbeitgeber/Dienstherr verlangen, dass man nachweist, keine Alternativen zu haben. Im Zweifelsfall genügt hier eine schriftliche Erklärung, die allerdings inhaltlich stimmen muss, weil man bei Beweis des Gegenteils arbeits-/dienstrechtliche Konsequenzen zu befürchten hat. In jedem Fall hat die Betreuung des eigenen Kindes (natürlich altersabhängig) Vorrang vor der Verpflichtung zum Erscheinen an der Schule, sofern die Gefahr der Kindwohlgefährdung auftreten würde. In diesen Fällen empfiehlt es sich aber, genau abzuwägen. Die versäumten Unterrichtsstunden können vom Gehalt abgezogen werden.

Einen Sonderfall stellt die kurzfristige Nachladung eines Personalratsmitglieds zu einer Personalratssitzung dar: Hier ist dem Schulleiter/der Schulleiterin nur die Teilnahme anzuzeigen; das PR-Mitglied ist gesetzlich verpflichtet zu erscheinen – unabhängig davon, ob man Unterricht oder andere Dienstpflichten hat.



Berufsaussichten als Lehrkraft

Beim Lehramtstudium wussten die allermeisten schon, dass die Karriereaussichten begrenzt sind. Trotzdem gibt es sie – in gewissem Rahmen. Bei der Stadt München sind sie sogar noch sehr viel größer als beim Freistaat Bayern, da in München die Beförderungswartezeiten deutlich niedriger sind und zudem alle sich darauf verlassen können, dass sie – außerhalb von Funktionsstellen – bei bestimmten Beurteilungsnoten und nach bestimmten Wartezeiten auch tatsächlich befördert werden. Beim Freistaat wäre dies abhängig von freien Planstellen. Tarifbeschäftigte werden ebenso behandelt wie BeamtenInnen; statt der Besoldungsgruppe A wäre dann die Entgeltgruppe E einzusetzen. Die Karrierechancen unterscheiden sich deutlich nach Lehrämtern:

1. Grund- und Förderschullehrkräfte: Sie werden von der LHM im Normalfall gar nicht eingestellt; es gibt daher auch keine Beförderungsmöglichkeiten.

2. Hauptschullehrkräfte: Sie werden nur an der Gesamtschule und der Orientierungsstufe beschäftigt (im einstelligen Bereich). Beförderungsmöglichkeiten sind nach A12 + Z und A13 (normale Lehrkräfte) sowie nach A13 + Z und A14 (im Schulleitungsbereich) vorhanden.

3. Realschullehrkräfte: Das Eingangsamt liegt bei A13; eine Beförderungsmöglichkeit gibt es nur bei der Beurteilungsnote 2 nach 7 Jahren Lebenszeitverbeamtung. An aktuell 9 Realschulen gibt es zweite KonrektorInnen in A14 + Z. SchulleiterInnen sind in A15 + Z, die Stellvertretungen in A15 besoldet. Daneben gibt es wenige A14-Stellen in der Fachabteilung (eine) und am PI.

Vorsicht: Momentan werden ambitionierten KollegInnen viele Karotten vor die Nase gehalten. Die verlockenden A14-Stellen für Lernhausleitungen gibt es aber nicht! Die vielzitierten Mitglieder der Erweiterten Schulleitung erhalten lediglich eine Zulage für die Zeitdauer des Projekts; danach bekommen sie wieder das, was sie vorher verdient haben. Es wird in den nächsten Jahren viele Enttäuschungen geben, wenn diejenigen, die sich Hoffnung auf eine kleine Karriere machen, merken, dass die Stellen dafür gar nicht vorhanden sind. Über 1.000 Realschullehrkräften stehen etwa 50 Beförderungsstellen fast ausschließlich im Schulleitungsbereich gegenüber!

4. Gymnasial- und Berufsschullehrkräfte: Das Eingangsamt liegt bei A13; nach spätestens 5 Jahren Lebenszeit-

verbeamtung werden die allermeisten nach A14 befördert (sog. Regelbeförderung). Die Wartezeiten liegen hier zwischen 2 (bei der Beurteilungsnote 1), 3 (bei der Beurteilungsnote 2) und 5 Jahren (bei der Beurteilungsnote 3). Bei den Beurteilungsnoten 4 oder 5 gibt es keine Beförderung (und i.d.R. auch keinen Aufstieg in den Dienstaltersstufen). Rund 20% aller Stellen im Gymnasial- und Berufsschulbereich sind in A15 ausgebracht, davon die allermeisten im Bereich der Fachbetreuungen (im beruflichen Bereich auch LernfeldkoordinatorInnen o.ä. genannt). SchulleiterInnen sind in A16 (bei kleineren Schulen auch in A15 + Z), die Stellvertretungen in A15 + Z (oder A15 bei kleineren Schulen) besoldet. Wenige Funktionsstellen in den Fachabteilungen oder beim PI sind in A14, ganz wenige in A15 ausgebracht.

5. Fachlehrkräfte: Das Eingangsamt liegt i.d.R. bei A10; nach 4 Jahren kann man in A11 aufsteigen. Als FachbetreuerIn könnte man A12 und als FachschulkonrektorIn (ganz wenige Stellen!) A13 erreichen. Für FachlehrerInnen mit Ingenieur- oder Fachhochschulausbildung liegen die Eingangsämter höher.

FachlehrerInnen sind von den Funktionsstellen im A15-Bereich leider ausgeschlossen. Dies anders zu regeln, liegt nur in der Kompetenz des Freistaats.

Für alle Lehrämter gilt, dass bei Funktionsstellen (also Stellen, die mit einer besonderen Funktion verbunden sind und die deshalb mit einer höheren Besoldungsgruppe ausgestattet sind) eine Bewerbung erforderlich ist. Dabei entscheidet zunächst der sog. Eignungsvermerk (bei der Dienstlichen Verwendbarkeit); fehlt er für die konkrete Stelle, scheidet die Bewerbung. Danach kommt das höhere Statusamt (z.B. A13 oder A14) sowie die Beurteilungsnote zum Zuge. Bei einem Unterschied von max. einem Merkmal (Amt oder Note) kann es eine Vorstellungsrunde geben. Dort muss der/die formal schlechtere KandidatIn aber deutlich besser als der/die KonkurrentIn sein. Dies gelingt fast nie!

Wir empfehlen bei fehlgeschlagenen Bewerbungen im Zweifelsfall Widerspruch einzulegen und einen Rechtsbeistand einzuschalten. Mitglieder der GEW erhalten dabei prompten Rechtsschutz!



GEW-Mitglieder klagen gegen dienstliche Beurteilung

Zwei Mitglieder der GEW werden Klage gegen die dienstliche Beurteilung (dB) beim Verwaltungsgericht München erheben.

Frage: Was haltet ihr von der dienstlichen Beurteilung?

H.L.: Ich halte davon gar nichts. Sie ist ein Mittel, durch das die Schulleitung ihre Personalauswahl betreibt. Sie ist subjektiv und für viele KollegInnen eine frustrierende Belastung.

M.J.: Anstatt Mitarbeitergespräche zu führen, kollegiale Beratung zu organisieren und einen kollegialen Umgang mit Stärken und Schwächen der Beschäftigten zu pflegen, wird dieses obrigkeitsstaatliche Instrument aus dem 19. Jahrhundert alle vier Jahre eingesetzt – im Übrigen nur in Bayern.

Frage: Durch eine Klage beim Verwaltungsgericht wird die dienstliche Beurteilung nicht abgeschafft. Warum klagt ihr dennoch?

M.J.: Die Unsinnigkeit der dienstlichen Beurteilung wird durch die Landeshauptstadt München noch getoppt. Mitten im Beurteilungszeitraum (2008 bis 2012) wurde die Grundlage der dB gründlich geändert: Vorher wurden nur die KollegInnen, die noch keine 50 Jahre alt waren, beurteilt. Ab dem 01.01.2011 müssen jetzt alle bis zu ihrem Ruhestandseintritt durch die Mühle der dB. Das bedeutet fast eine Verdoppelung. Der Beurteilungszeitraum von vier Jahren wurde also nicht eingehalten. Vorgeschriebene Unterrichtsbesuche nicht durchgeführt.

H.L.: Dazu kommt das sogenannte Clearingverfahren. Alle geplanten Noten mussten im Oktober 2012 vor der Erstellung der Beurteilung von den Schulleitungen vorab an die Fachabteilungen gemeldet werden. Entsprechen sie nicht der Orientierungshilfe des Stadtschulrats/Oberbürgermeisters, wurden die Schulleitungen zum „Claren“ einbestellt.

Was ist die Orientierungshilfe?

H.L.: Sie ist eine einseitige Verfügung der Referatsleitung bzw. des OB. Hier wird darauf „orientiert“, dass die ganze Notenskala von eins bis fünf genutzt wird und nicht mehr als 50% die Note eins oder zwei haben.

Frage: Unterliegen die Richtlinien zur Beurteilung nicht der Mitbestimmung durch den Gesamtpersonalrat?

M.J.: Natürlich. Da das Personal- und Organisationsreferat (POR) als federführendes Referat fürchten musste, dass ihre „Quotenvorgabe“ vom Gesamtpersonalrat abgelehnt wird, verfasste es diese „Orientierungshilfe“. Sie ist zwar nicht rechtsverbindlich, aber in den Beurteilungen für die

Schulleitungen durch den Stadtschulrat ist der Umgang mit ihr ein Beurteilungskriterium: War er/sie willig oder nicht.

H.L.: Hier ist der Gipfel des Unsinnns erreicht. Einerseits ist die dB eine „subjektive Feststellung“ durch den Beurteiler, andererseits hat er eine Quote einzuhalten. Auf die Subjektivität der Beurteiler legen die Verwaltungsgerichte größten Wert. Daher lässt sich gegen Werturteile in der Beurteilung beim Verwaltungsgericht kaum ein Blumentopf gewinnen. Aber eben mit formalen Fehlern.

M.J.: Das sind auch unsere beiden Punkte: Beurteilung für alle, aber erst ab der Mitte des Beurteilungszeitraums und das Clearing-Verfahren. Daneben spielen noch weitere Einzelheiten unserer Beurteilungen eine Rolle, die wir hier aber nicht ausführen wollen.

Frage: Natürlich möchte man vor jedem Prozess gerne wissen, ob er gewonnen wird. Wie seht ihr eure Chancen?

M.J.: Naja, vor Gericht und auf hoher See ist man ja bekanntlich in Gottes Hand. Aber uns geht es mit unseren Klagen schon auch um Rechtssicherheit. Kann die Personalführung der Stadt so ungeniert mit ihren Beschäftigten umspringen?

H.L.: Und wir hoffen, dass durch einen solchen Prozess etwas Wind zur Abschaffung der dienstlichen Beurteilung entsteht. Ein Sturm wäre uns natürlich lieber.

Vielen Dank für euer Engagement, das die GEW sowohl juristisch als auch publizistisch unterstützen wird. Wir werden die KollegInnen, aber auch die Öffentlichkeit auf dem Laufenden halten.

Das Gespräch führte unser Kollege Hacki Münder

