

## Lehrer\*innenarbeitszeit

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts von 2015 hat Hoffnung geweckt: Endlich wurde auch für Lehrer\*innen anerkannt: Teilzeit ist Teilzeit. Zwischen Anerkennung und Umsetzung besteht aber ein großer Unterschied. Und den hat der bayerische Kultusminister in einer Antwort deutlich ge-



Foto: imago/Steinach

macht, wie sie besser nicht vom Referat für Bildung und Sport hätte formuliert werden können: Eine zentrale Regelung ist nicht vorgesehen, da sie die individuelle, einvernehmliche und beschäftigtenfreundliche Lösung vor Ort konterkarieren würde.

Wie das in der Praxis aussieht, davon können viele Betroffene ein Lied singen: Hat man (oder frau) eine/n gute/n Schulleiter\*in, dann gibt es auch eine einvernehmliche Lösung, also einen passenden Stundenplan. Ist das nicht der Fall, muss man/frau sehen, wo er/sie bleibt!

Vollzeitlehrkräften geht es dabei mittlerweile zu meist auch nicht viel besser. Seit der Ganztagesbetrieb flächendeckend eingeführt ist, kennen auch sie die typischen Probleme der Teilzeitkolleg\*innen: Ungünstige Anfangs- oder Endzeiten, Lückenstunden, Konferenzen an freien Nachmittagen.

Seitens des RBS gibt es hier kein klares Handlungskonzept. Entgegen manchmal verbreiteter Mythen gibt es keinen Stadtratsbeschluss und keine Referatsverfügung, die als Grundlage der Stundenplanung verwendet werden könnte. Stattdessen tobt an jeder einzelnen Schule der Häuserkampf.

Zugegeben – es allen recht zu machen, ist fast unmöglich! Es gibt Schulen, da findet man immer eine Lösung. Es gibt aber auch Schulen, da findet man nie eine Lösung.

Die GEW München hat sich trotzdem an der Quadratur des Kreises versucht und einen Vorschlag für eine referatsweite Stundenplanvorgabe ausgearbeitet. Dieser Vorschlag muss notwendigerweise ein

Kompromiss zwischen ganz gut und ganz schlecht sein. Damit trotzdem niemand schlechter gestellt wird als bisher, soll der Grundsatz gelten: Bessere Regelungen an einer Schule haben immer Vorrang!

Die Grundproblematik im Schulbereich besteht darin, dass der Rahmen der

Lehrer\*innenarbeitszeit unklar bleibt. Geregelt ist nur die Unterrichtspflichtzeit; dazu kommen zeitlich nicht definierte weitere Verpflichtungen. Ein Überschreiten der gesetzlich (Beamte\*innen) bzw. tariflich (Angestellte) geregelten Arbeitszeit von 40 bzw. 39 Stunden pro Woche ist nur schwer nachweisbar.

Daraus ergeben sich folgende Probleme:

- Teilzeitlehrkräfte: Freie Tage sind oft mit Konferenzen u.Ä. belegt; die Anwesenheit an der Schule ist überproportional häufig im Vergleich zum Stundenmaß; außerunterrichtliche Aktivitäten werden in Vollzeit erwartet (v.a. bei Funktionsstellen).
- Vollzeitlehrkräfte: Die erwarteten außerunterrichtlichen Aktivitäten nehmen deutlich zu; die Zahl der Konferenzen steigt ständig (v.a. im Bereich des Ganztags an Realschulen)

Denkbare Lösungen bestehen in

1. einer Präsenzarbeitszeit wie im normalen Büro (ggf. mit höherer Wochenstundenzahl, die dann aber zwingend die Ferien freilässt); eine Regelung ist hier nur durch Freistaat möglich. Der Nachteil läge in einer geringeren zeitlichen Flexibilität. Der Vorteil läge darin, dass am Ende des Tages und Woche keine Vor- und Nachbereitungen sowie Korrekturen mehr gemacht werden müssen. Man hat dann einen echten Feierabend!
2. städtischen Dienstvereinbarungen oder Handlungsleitlinien zur Lehrer\*innenarbeitszeit.

Da eine Präsenzarbeitszeit – auch wegen der fehlenden Arbeitsplätze – wohl auf sich warten lässt, wären Dienstvereinbarungen oder Handlungsleitlinien mit einem verpflichtenden Charakter eine schnelle Lösung.

Diese könnten folgende Inhalte haben:

- a) Stundenpläne werden auf der Grundlage von begründeten „Wunschstundenpläne“ (inklusive etwaiger Präsenzstunden) erstellt, die an einem fixen Termin rechtzeitig vor Ende des Schuljahres abzugeben sind. Die Schulleitung muss dann die Wünsche nach bestimmten Priorisierungen (z.B. vorrangig zu berücksichtigen sind Lehrkräfte mit zu betreuenden Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie schwerbehinderte Lehrkräfte) erfüllen.
- b) Die Einsatzbedingungen sind genau vorgegeben und Teilzeitbeschäftigte werden dabei entsprechend ihrem Teilzeitmaß angemessen berücksichtigt. Dabei ist genau festgelegt, nach welchen Maßgaben freie Tage, die Aufsichten, die Unterrichtsstunden pro Tag, die Lückenstundenstunden und die Präsenzstunden festgelegt werden. Ebenfalls ist festgelegt, an wie vielen Halbtagen

pro Woche Vollzeit- und Teilzeitlehrkräfte maximal eingesetzt werden dürfen.

- c) Auch die außerunterrichtlichen Verpflichtungen müssen genau geregelt sein: Für Konferenzen und Dienstbesprechungen, SchilFs, Schulfeste und Tage der offenen Tür muss es ebenso wie für ganztägige Veranstaltungen wie Unterrichtsgänge oder Klassenfahrten klare, nach Arbeitszeit und Betreuungspflichten gestaffelte Präsenzplichten geben.

Wir hängen nicht der Illusion an, dass die beschriebenen Regelungen alle Einzelprobleme im Zusammenhang mit der Lehrer\*innenarbeitszeit lösen werden. Bereits jetzt gibt es viele Schulen, an denen Schulleitungen und Lehrkräfte in vorbildlicher Weise auf der Basis von Vereinbarungen für eine beidseitige Zufriedenheit sorgen. Es gibt aber auch eine Reihe von Schulleitungen, die immer wieder in autokratischer Manier die Interessen der Beschäftigten ignorieren und damit die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit der LHM ad absurdum führen. Einigen diesen amtsbekannten Problembären könnte man mit einer schriftlichen Niederlegung referatsweiter Regeln begegnen („Da steht's!“).

## Willy-Brandt-Gesamtschule: Passt der Name noch?

Also sprach Willy Brandt: „Mehr Demokratie wagen!“. Unter diesem Motto hat sich auch eine von nur zwei Gesamtschulen Bayerns jahrzehntelang der täglichen Einübung von Demokratie und Partizipation verschrieben. Seit ein paar Jahren ist damit Schluss!

Die Städtische Willy-Brandt-Gesamtschule bekam eine neue Schulleiterin, die die Pädagogische Schulentwicklung neu definierte. Seither stehen Lernhausstruktur und selbstorganisiertes Lernen (SOL)<sup>1</sup> ganz oben auf der Agenda. Darüber könnte man ja diskutieren, aber danach stand ihr der Sinn nicht. Ausführliche Diskussion wurde fortan durch Weisungen von oben ersetzt. Partizipation und Mitbestimmung gibt es nur noch, sofern sie unumgänglich, weil eindeutig vorgeschrieben, ist.

Das Klima an der Schule verschlechterte sich zunehmend. Weit über zwei Drittel der Lehrkräfte ließ sich in den Folge(r)jahren an andere Schulen umsetzen. Dem RBS ist das wohlbekannt, aber wie in so manch anderen Fällen tut man so, als wüsste man



Foto: imago/FPN

von nichts und spielt Beamtenmikado (wer sich als Erster bewegt, hat verloren).

Halt, da war doch was!? Richtig: Beschäftigtenzufriedenheit und Fürsorgeprinzip – spielt keine Rolle, so lange es noch keine negative Pressemeldung gegeben hat.

Und so kann die Leiterin auch weiter schalten und walten, wie es ihr beliebt. Leider gab es da noch ein Haar in der Suppe: Die GEW! ~~Manchmal ist die Schulleiterin – die GEW! von ihrem beschriebenen, distanzierteren, kritischen, aber nicht unter Verweis auf das angeblich kollektive Gebot der GEW-~~

~~lausgerechtheit über und unterstellt werden, es ist gleich zu Union Busting Teil 1!<sup>2</sup> Dann kam ein neuer Kollege an die Schule – ein aktiver GEWler. Trotz subtiler und weniger sub-~~

<sup>1</sup> Zum zweifelhaften SOL-Konzept in der an der Gesamtschule angewandten Form siehe auch die GEW-Monatszeitschrift DDS vom Juli/August 2015 (<https://www.gew-bayern.de/mitgliederzeitschrift-dds/publikationen/list/>)

<sup>2</sup> Siehe auch Aktuelles; Union Busting oder Union Bashing (etwa: Gewerkschafts-Sprengung, Gewerkschafts-Prügel) ist ein Pejorativum der englischen Sprache für die systematische Bekämpfung, Unterdrückung und Sabotage von Arbeitnehmervertretungen, also Gewerkschaften und Betriebs- oder Personalräten. Die Mittel des UB können sowohl legal als auch illegal sein und schließen sowohl die gezielte Diskreditierung von Einzelnen sowie Mobbing wie auch vorgeschobene arbeitsrechtliche Maßnahmen mit ein.

tiler Einflussnahmen aus der Leitungsebene wurde dieser Kollege tatsächlich zum neuen Personalratsvorsitzenden gewählt. Als Kandidat auf einer reinen Gewerkschaftsliste (= die GEW bestimmt, wer auf die Liste kommt), die die SpezIn der Schulleitung halt gar nicht erst als Kandidaten zulässt. Das kommt raus, wenn man diese doofe Demokratie einfach machen lässt!

Nun folg(er)t der nächste Akt: Der renitente Kollege darf nur noch bestimmte Fächer unterrichten (fachfremd; die eigenen Fächer nicht!), vor ihm wird gewarnt. Die gesetzlich vorgeschriebene Personalratsgrundschulung wird unter fadenscheinigen Argumenten immer wieder verzögert, bis der Gewerkschaftsanwalt schließlich die Teilnahme durchsetzt. Entsendungsbeschlüsse des Personalrats werden missachtet: Union Busting Teil 2!

Dann soll der Aufmüpfige erst richtig eingenordet werden: Einen Tag (!) vor den Weihnachtsferien bekam er vom Lernhausleiter die Aufforderung, bis nach den Ferien eine tabellarische Auflistung über den Stand der Lernzielerreichung in allen seinen 15 IT-Klassen zu verfassen. Das sei erforderlich, weil er so oft auf Fortbildung sei. Als vorläufigen Höhepunkt

erhält er drei Abmahnungen wegen Verletzung der Aufsichtspflicht: Er hatte doch glatt – wie an der Schule üblich – störende Schüler\*innen aus dem Klassenzimmer geschickt. So weit geht SOL dann doch nicht, dass den Kinder eigenverantwortliches Handeln zugetraut wird.

Union Busting Teil 3!

Warum pickt man sich diesen Kollegen heraus? Weil man an ihm ein Exempel statuieren will, das alle anderen unsicheren Kantonisten vom Hinterfragen der zweifelhaften Schulkultur und von Kritik abhält

- Kritik daran, dass pädagogische Ideen auf dem Rücken der Beschäftigten durchgesetzt werden!
- Kritik daran, dass Mitarbeiter\*innen, die sich für die berechtigten Interessen der Kolleg\*innen einsetzen, schikaniert werden!
- Kritik daran, dass an der Willy-Brandt-Gesamtschule die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit der Landeshauptstadt München in die Tonne getreten werden!

Willy Brandt würde sich im Grab umdrehen!  
Nein, der Schulname passt nicht mehr!

## Aktuelles ... Aktuelles ... Aktuelles ... Aktuelles ... Aktuelles ... Aktuelles

### 1. Dienstliche Beurteilung

Seit dem 1.8.2016 sind die neuen Beurteilungsrichtlinien in Kraft. Laut dem eigenen Zeitplan des RBS sollten die Schulleitungen erst ab Mai 2017 die Beurteilungen abschließen und Entwurfsgespräche mit den Lehrkräften führen. Bis Ende Oktober sollten die Beurteilungen eröffnet werden. Auch das hat man wieder einmal nicht geschafft. Das zeigt, dass das RBS selbst die Beurteilung nicht besonders ernst nimmt. Die GEW hält die Dienstliche Beurteilung oft für ein reines Willkürinstrument und fordert bereits seit langem ihre Abschaffung. Solange es sie allerdings gibt, wird man nicht umhinkommen, sich damit zu beschäftigen.

Der Newsletter Nr. 11 der GEW München (<http://www.gew-muenchen.de/betriebsarbeit-mitbestimmung/personalraete-vertrauensleute/personalraete/>) gibt Tipps und Auskünfte über das Verfahren und die GEW informiert alle Interessierten auch gerne näher. Die Beurteilungsrichtlinien, die Zeitschiene und weitere wichtige Informationen sind auch unter <https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Bildung-und-Sport/Schule/Lehrkraft-Information.html> heruntergeladen werden.

### 2. Schulklimabefragung

In diesem Schuljahr wird die Schulklimabefragung zum zweiten Mal durchgeführt. Der erste Durchlauf

hat bereits viele der Probleme deutlich gemacht, die an den Schulen herrschen: Zunehmende Arbeitsverdichtung, steigende Präsenzpfllichten, miserable Infrastruktur. Der zweite Durchgang ist mit der gesetzlich vorgeschriebenen Psychischen Gefährdungsbeurteilung für Beschäftigte gekoppelt. Dabei wird ermittelt, in welchem Maße die psychische Gesundheit der Lehrkräfte (und der anderer an den Schulen tätigen Beschäftigtengruppen) gefährdet ist. Der Arbeitgeber / Dienstherr ist dann zum Handeln verpflichtet. Die Befragung ist internetbasiert angelegt. Der Referatspersonalrat hat sie genehmigt.

Daher bittet euch die GEW: Füllt die Fragebögen aus und verschweigt dabei nichts!

### 3. IT im Referat

Das RBS hat das Ziel, die IT des RBS an die Stadtwerke München outzusourcen (sinnigerweise an eine Unterabteilung, die bisher für Toiletten zuständig ist – das andere Problemthema der Schulen). Die Beschäftigten bei IT, die Gewerkschaften (einschließlich der Lehrer\*innenverbände) und die Personalräte haben dagegen mobilgemacht. Viele der momentan bei RBS-IT Arbeitenden befürchten schlechtere Arbeitsbedingungen und unsichere Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft. Zugleich besteht die Befürchtung, dass bei einem Neustart der IT in den Stadtwerken erst recht keine Computer an den Schulen mehr funktionieren.

Der Stadtrat hat die Privatisierung trotzdem be-

geschlossen und damit eindeutige Statements der Betroffenen und der Gewerkschaften in den Wind geschlagen. Haben nicht CSU und SPD nach der Bundestagswahl erklärt, sie hätten verstanden? Es sieht nicht danach aus!

## 4. AK Union Busting

Union Busting ist die systematische Bekämpfung von gewerkschaftlich organisierten oder unbequemen Mitarbeiter\*innen. Dieser Arbeitskreis der GEW München hat eine Checkliste erstellt, mit der überprüft werden kann, ob das an der jeweiligen Schule stattfindet. Die Checkliste und weitere Informationen sind unter <https://www.gew-muenchen.de/aktuell/aktuell/details/pressemitteilung-der-gew-muenchen-zur-kampagne-gegen-union-busting/> erhältlich.

## 5. Beihilfestelle

Durch eine Systemumstellung und Personalmangel kam es besonders in den letzten Monaten zu grö-

ßeren Verzögerungen bei der Bearbeitung. Das Personal- und Organisationsreferat hat versprochen, dass die Probleme bald behoben seien. Bis dahin werden dringende Fälle (hohe Antragssummen sowie Pflegeleistungen) vorgezogen. Die Mitarbeiter\*innen der Beihilfestelle leisten ihr Bestmögliches, leiden aber wie wir alle unter der Desorganisation in der LHM.

Die GEW bittet daher darum, bei Beschwerden nicht die einzelnen Sachbearbeiter\*innen, sondern die Stadtspitze anzugehen.

## 6. Lehrer\*innenentgeltordnung

Die GEW ist in diesem Bereich Verhandlungsführerin bei den TvöD-Tarifverhandlungen. Mehr zum Thema gibt es unter <https://www.gew-muenchen.de/aktuell/aktuell/details/gew-und-verdi-fordern-tarifvertraglich-ausgehandelte-entgeltordnung-ego-l-fuer-tarifbeschaeftigte/>.

## Die Ansprechpartner\*innen der GEW im Personalrat:

### im Referatspersonalrat



**Alexander Lungmus**  
Realschullehrer, stellv. Vors.  
alexander.lungmus@muenchen.de



**Michael Hatala**  
Gymnasiallehrer  
Willi-Graf-Gymnasium  
m.hatala@gmx.de



**Silke Hörl**  
Gymnasiallehrerin  
Willy-Brandt-Gesamtschule  
silke\_hoerl@web.de



**Petra Nalenz**  
Erzieherin  
Hort Karl-Raupp-Straße  
petra.nalenz@gmx.de



**Karin Bäckerbauer**  
Erzieherin  
Haus für Kinder Gotzinger Platz  
baeckl@web.de



**Werner Ströhlein**  
Realschullehrer  
Willy-Brandt-Gesamtschule  
stroehlein-sanchez@t-online.de

### im Gesamtpersonalrat



**Mathias Sachs**  
Realschullehrer  
Vorstandsmitglied  
sachsmathias@aol.com



**Petra Nalenz**  
Erzieherin  
Hort Karl-Raupp-Straße  
petra.nalenz@gmx.de



**Anna Seliger**  
Sozialpädagogin  
RBS Kita  
anna.seliger@gew-muenchen.de