

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute
an Münchner Schulen



Newsletter Nr. 20, Februar 2021

Distanz, Präsenz, Lüften – weiter so durchwurschteln!?

Das aktuelle Schuljahr hat wieder einmal gezeigt, wie planlos die Schulverwaltung (ob ministeriell oder städtisch) durch die Corona-Krise hüpfet. Neu eingeführte Inzidenzwerte, die Klarheit hinsichtlich einzuleitender Maßnahmen schaffen sollten, waren schon Makulatur, als sie in Kraft getreten sind – weil sich die zuständigen Stellen an die angeblich akribisch und auf wissenschaftlicher Grundlage erarbeiteten Maßnahmen gehalten haben. Und an die „Corona-Ampel“ kann sich schon kaum mehr jemand erinnern. Während alle Verwaltungseinrichtungen nur noch im Homeoffice tätig waren – weil Kontakte ja so gefährlich sein können –, mussten die Lehrkräfte munter jeden Tag Kontakt zu 100 bis 200 Haushalten haben. Schließlich seien die Schulen ja keine Treiber des Infektionsgeschehens.

Im Dezember musste dann auch die Schulbürokratie – wie üblich mit großer zeitlicher Verzögerung – erkennen, dass diese Behauptung nicht besonders logisch ist, wenn die öffentliche Hand andererseits erklären muss, dass man gar nicht mehr weiß, wo die Infektionen eigentlich herkommen. Daraus hat sie messerscharf geschlossen, dass man den Laden besser gleich ganz zumacht. Diese Schlussfolgerung kennen wir doch!? Richtig: So hat man im März auch schon reagiert und seither offenbar keine neuen Lösungen gefunden. Man hätte ja die unter großen Anstrengungen erarbeiteten Konzepte vieler Schulen aufgreifen und zeitversetzt mit halben Klassen weiterarbeiten können. Man hätte ja parallel Luftreiniger, FFP2-Masken, Spuckschutz usw. flächendeckend anschaffen können. Aber Herbst, Winter und die Heizperiode sind ja



immer genauso plötzlich da wie Weihnachten!

Nun findet der Unterricht also vorwiegend in Distanz statt und alle warten auf den Impfstoff. Die Hoffnung, dass sich dadurch viel ändern wird, trügt aber. Schließlich schützt die Impfung nur die Geimpften. Außerdem ist die Impfbereitschaft auch nicht exorbitant hoch. Und ob sie tatsächlich in dem Maße wirksam ist, wie man es sich erhofft, weiß man ja auch erst nach einiger Zeit. In der Konsequenz heißt das, dass die grundsätzliche Lage auch 2021 die gleiche bleibt: Auch weiterhin muss man Maske tragen, Abstand halten, Händewaschen und gut lüften.

An den Voraussetzungen für die Schulen hat sich jedoch immer noch nichts geändert: Es mangelt an Räumen, Klassenzimmer sind überfüllt und selbst die hygienische Grundausstattung ist an den meisten Schulen nicht besser geworden: Oft fehlen Seife oder Papierhandtücher und an den neu gebauten Schulen gibt es gar keine

Waschbecken im Klassenzimmer! Vorgaben des Rahmenhygieneplans werden oft nicht eingehalten, weil es organisatorisch nicht geht oder weil sie nicht ernst genommen werden.

Besonders ärgerlich ist allerdings die völlig unnötige Streichung der Faschingsferien. Coronabedingte Lücken lassen sich auch in einer Woche nicht ausgleichen – insbesondere, wenn der Lockdown dann auch noch besteht. Und wieder einmal wurde den Lehrkräften keine Wertschätzung zuteil. Stattdessen mutet man ihnen zu, die die enorme pandemiebedingte Mehrarbeit – und nichts anderes ist es für die meisten Kolleg*innen, die ihr Berufsethos leben – ohne Pause zwischen Weihnachten und Ostern durchzuarbeiten.

Das Durchwurschteln geht also weiter. Freuen wir uns doppelt auf den Sommer und hoffen darauf, dass wenigstens diese Ferien Bestand haben!

Handlungsspielräume von Schulleitungen: Die GEW hat juristisch überprüfen lassen, welche Spielräume den Schulleitungen zur Verfügung stehen. Dann könnten sie entweder selbst handeln oder durch die ÖPR dazu gezwungen werden. Leider sind diese Spielräume nicht allzu hoch: Sie haben nur in engen Grenzen eigene Entscheidungsbefugnisse im Hinblick auf die Ergreifung von Infektionsschutzmaßnahmen und müssen sich hierbei insbesondere an die Vorgaben des Rahmenhygieneplans halten. Allerdings sollten sie akribisch darauf achten, dass diese Vorgaben auch umgesetzt werden können, denn ein Untätigbleiben in Situationen, in denen die vorgegebenen Maßnahmen nicht oder nicht ausreichend umgesetzt werden können, ist pflichtwidrig – so das Ergebnis des Gutachtens: Vielmehr sei in solchen Fällen eine schnelle Einschaltung der vorgesetzten Behörde geboten, damit Abhilfe geschaffen werden kann. Zusätzlicher Druck kann natürlich auch durch Elternvertretungen oder Ausbildungsbetriebe ausgeübt werden.

Kommunikation und IT an Schulen – reif für die Satire

RBS und Kultusministerium

Eine öffentlichkeitswirksame Berichterstattung wird in den Fachabteilungen des Referats für Bildung und Sport grundsätzlich wohlwollend angenommen, vielleicht sogar erwartet. Es ist auch legitim mit eigenen Leistungen zu werben. Dass die Lieferung ganzer 20 neuer Tablets für eine Schule mit über 1000 Schüler*innen zur besten Sendezeit in den Tagesthemen von einer Satireshow aufgegriffen wird, verwundert nicht wirklich (vgl. heute-show am 18.12.2020). Ungerecht dabei war natürlich, dass man die Schuld für das seit fünf Jahren fehlende WLAN satirisch dem Schulleiter zuschiebt – schließlich versucht der laut den Tagesthemen „seit Jahren sein Gymnasium digital voranzubringen“. Eine umso größere Leistung als er erst seit 1 Jahr und 4 Monaten an der Schule ist ... Spaß beiseite: Auch die GEW München appelliert für eine bessere technische Ausstattung der Lehrkräfte, dementspre-

chend müssen mutige Äußerungen im Fernsehen unterstützt werden.

Grundsätzlich könnte man sich im RBS mal selbstkritisch fragen: Kann eine Lehrkraft „im Einsatz“ auch nur eine funktionierende IT-Maßnahme benennen, die seitens des Referats (!) zur Unterstützung der Lehrkräfte in der Coronakrise eingeführt wurde? Schließlich ist doch die Krise die Stunde der Exekutive, in der sich (angehende) Führungskräfte bewähren könnten. Das zurückhaltende Auftreten mancher (!) Fachabteilung im Referat bei der Krisenbewältigung erstaunt da – im Gegensatz dazu wirkt der Führungswille bei der Einführung der Mittleren Führungsebene deutlich entschlossener. Auch verwundert, dass es so lange zur Veröffentlichung einer (zugegeben gelungenen) Referatsverfügung zu MS Teams dauert, bis schon ein anderes Nachfolgetool im Gespräch ist.

Hilfreich könnte auch sein, die mit den Anwenderbetreuungen die Fachleute vor Ort in Entscheidungen einbinden, anstatt sie ohne jede Rücksprache bei Neuerungen wie MS Teams vor vollendete Tatsachen zu stellen. Auch die sich widersprechenden Meldungen, was genau denn jetzt eigentlich wann eingeführt werden soll, sind kontraproduktiv für ein gutes Klima im RBS.

Mebis ist laut Medienmeldungen übrigens am Montag, den 11.1.2021, nicht zusammengebrochen – Respekt, das ist doch mal eine positive Berichterstattung über das Kultusministerium. In Zukunft darf man Mebis dann vielleicht sogar am Montag verwenden. Rettungsanker vor Ort bleiben also einzig die Anwenderbetreuer*innen an den Schulen, die mit wenig Anrechnungsstunden, ohne Weisungskompetenz und wenig Dank Initiative zeigen: Sie sind während der Coronakrise auf ihrem Posten geblieben, haben sich nicht schnell eine gänzlich neue Verantwortung zuteilen lassen und haben sich auch nicht unerreichbar ins Home Office verabschiedet.

Mit Blick auf die neue Referatsleitung hofft die GEW München auf eine deutlich stärkere kritisch-konstruktive Kommunikation zwischen den Fachabteilungen / Schulleitungen und den Personalvertretungen / Gewerkschaften.

Schulinterne Kommunikation

Aber auch die interne Kommunikation mit den Schulen muss einfach verbessert werden: Mal ganz abgesehen von so problematischen Nutzungen des gymnasialen Infoportals wie bei der Kommunalwahl, bei welcher unter Hinweis auf eine Lesebestätigung geschickt Druck aufgebaut wurde und sich u.a. die Frage stellte, was genau



denn alles die Schulleiter*innen einsehen können. Hier hätte man zumindest in einer weiteren Nachricht Bedauern über eine anscheinend missverständliche Formulierung ausgedrückt hätte.

Auch die Kommunikation im Alltag ist ausbaubar: Da kommen beispielsweise aufgebrauchte Schüler*innen in den Unterricht und wollen erfahren, warum sie nicht „wie alle anderen“ seit Stunden in Quarantäne sind. Als Klassenlehrer*in tut man das als Hirngespinnst ab: Man weiß nichts derartiges, im gerade geöffneten Infoportal steht auch nichts und im Lehrerzimmer hätte man so etwas garantiert eben erfahren. Blöd nur,

wenn die Schüler*innen mit dem Namen der positiv getesteten Lehrkraft kontern können ...

Problematisch können auch digital übermittelte Schreiben an Eltern und Schüler*innen sein, die die Lehrkräfte zur Kenntnisnahme erhalten. Man sollte diese dann auch aufmerksam vollständig durchlesen, schließlich steht eventuell inmitten von an Schüler*innen gerichteter Appelle, was man als Lehrkraft nun machen muss und worauf sich die Eltern berufen werden. Fairerweise gab es auch Positivbeispiele für geglückte Kommunikation: Statt nur die gefühlte 100. Dienstanweisung zu verschicken, wurde auch mitkommuniziert, was sich im Vergleich zur Vorgängerversion verändert hat.

Eigentlich muss man ja noch vor der Digitalisierung ansetzen: Wenn in der Schule beim telefonischen Elternsprechtag die Leitungen zusammenbrechen, so sollte nicht das private Handy der Lehrkraft der Ausweg sein.

Natürlich gibt es viele Führungskräfte, die ein hohes Maß an Selbstreflexion und echte Empathie zeigen, hart arbeiten und immer erreichbar sind. Zur Verbesserung des Kommunikationsflusses wäre es vielleicht eine Idee, ob nicht ab und an auch die Mittlere Führungsebene zu einem Gespräch mit dem ÖPR eingeladen werden sollten.

Die Rolle der Personalräte beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die örtlichen Personalräte sind bei diesem Thema entsprechend Artikel 75 (4) Nr. 8 BayPVG durch die Schulleitungen einzubinden. Verantwortlich für den Arbeitsschutz ist zwar in erster Linie der Dienststellenleiter, dennoch stehen auch die Personalräte gemäß Artikel 79 des BayPVGs mit in der Verantwortung (insbesondere bei massiven Beschwerden aus dem Kollegium). Bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben (beim Ge-

sundheitsschutz im Besonderen) kommt die Erteilung von Anweisungen an Personalräte durch Schulleitungen nicht in Betracht. Dies gilt insbesondere, wenn weitere Gefährdungen der Gesundheit vor Ort absehbar sind. Eine Remonstration ist bei offenkundiger Rechtswidrigkeit einer Dienstanweisung nicht nötig: Wenn die Schulleitung anweist einem frechen Schüler eine runterzuhauen, würde man das ja auch nicht tun, oder?

Gesundheitsschutz und Coronatests an Schulen

Man hat sich ja bereits an vieles gewöhnt: eisige Temperaturen, schlechte Raumbelüftung, Kopfschmerzen und Müdigkeit durch stundenlanges Tragen der Masken, Scheibenreiniger zur Desinfektion. Luftreiniger werden von den Schüler*innen gekauft, Seife für die Klassenräume wird z.T. von den Lehrkräften privat besorgt. Hieß es aber nicht mal, dass Lehrkräfte regelmäßig an der Schule getestet werden sollten? Bisher scheint dies nicht möglich zu sein und man wird auf die Jedermannstestung auf der Theresienwiese verwiesen. An (!) Schulen finden aber immer wieder Coronatests von Schüler*innen in Quarantäneklassen statt. Die Unterscheidung zwischen „an“ Schulen und „in“ Schulen ist dabei wichtig.

Testungen können auf dem Schulgelände bzw. in Schulgebäuden stattfinden, allerdings nur ohne Durchmischung, also nicht ‚mittendrin‘. Folglich muss es separate (!) Ein- und Ausgänge für die Quarantänepflichtigen geben. Eine Durchmischung untereinander und mit den „normalen“ Schüler*innen muss verhindert werden. Und auch, wenn es nur bestimmte zeitliche Fenster der Testanbieter gibt, muss die Schulleitung die Trennung der Wege garantieren können und ggf. dem Anbieter widersprechen. Sollte eine Testung zu einem massiven Bruch der gesetzlichen Quarantänebestimmungen führen, so liegt es in der Verantwortung der Führungskraft, die Testung auch.

In einzelnen Fällen steht der Schulleitung ein eigenes Ermessen bei Ersatzmaßnahmen zu, etwa wenn wegen nicht zu öffnender Fenster die Vorgaben des Lüftens vor Ort nicht eingehalten werden können (Ziffer III.4.3.2 des Rahmenhygieneplans). In diesen Fällen kann sie eigenständig über die Art der Maßnahme entscheiden. Das kann dann auch zur Folge haben, dass die Schüler*innen zu Hause bleiben müssen. Ansonsten muss die Schulleitung auf dem Dienstweg schnellstmöglich über Mängel informieren und z.B. einen Vorschlag machen, durch welche geeigneten „Ersatzmaßnahmen“ hier Abhilfe geschaffen werden könnte. Sie sollte dabei eine kurzfristige Prüfung und abbrechen. Rückmeldung durch die dienstvorgesetzte Behörde einfordern. Tut sie dies nicht, verletzt sie ebenfalls Dienstpflichten, weil sie dann ihrer Verantwortung für die ordnungsgemäße Umsetzung der Vorgaben des Rahmenhygieneplans nicht gerecht wird.



Zum Thema „Lüften in Klassenzimmer“

Viel ist in der letzten Zeit von richtigem und ausreichenden Lüften die Rede, z. B. im Rahmenhygieneplan Schulen. Es hat sich auch schon herumgesprochen, dass eine Kipplüftung weitgehend wirkungslos ist, weil durch sie kaum Luft ausgetauscht wird. Aber wie groß müssen eigentlich die Fensterflächen sein, damit es ausreicht? Die GEW München hat sich die technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.6 Lüftung ein wenig genauer angesehen und wir haben uns die Mühe gemacht, zu berechnen, wie groß die Fensterflächen für das Stoßlüften ungefähr sein müssten.

Aus den Arbeitsstättenregeln Lüftung: Sind die Beschäftigten und sonstigen anwesenden Personen die bestimmende Ursache für Stofflasten im Raum, ist die CO₂-Konzentration ein anerkanntes Maß für die Bewertung der Luftqualität. Erfahrungsgemäß hat eine erhöhte CO₂-Konzentration einen negativen Einfluss auf die Aufmerksamkeitsleistung. (...) Ab einer Konzentration von 1000 ppm müssen Maßnahmen ergriffen werden.

ASR A.3.6 4.2 (2)

Stoßlüften:

Fensteröffnungsfläche = Grundfläche x 1,05/10 in m²

- Bei 50 m² großen Klassenräumen sind das 5,25 m² offene Fensterflächen
- Bei 60 m² großen Klassenräumen sind das 6,3 m² offene Fensterflächen
- Bei 70 m² großen Klassenräumen sind das 7,3 m² offene Fensterflächen

Einseitige Lüftung ist nur bis zu einer max. Raumtiefe = 2,5 x Raumhöhe zulässig. D.h. bei einer Raumhöhe von 3,5m darf der Raum max. 8,75m tief sein. Ansonsten: Querlüftung.

Erfahrungen von Lehrkräften der GEW

Fenster: An manchen Schulen hat nur jedes fünfte Klassenzimmer die notwendigen Öffnungsflächen. Geeignete Maßnahmen der Sachaufwandsträger sind der GEW (Stadtverband München) nicht bekannt. Wie soll man sich die „zeitweise Öffnung an sich verschlossener Fenster“ auch vorstellen? Fenster sind teilweise „zugeschraubt“, weil Ersatzteile nicht mehr lieferbar sind (zumindest wird das behauptet). Das Baureferat macht wohl, was es kann, der „schlanke Staat“ aber auch. „Man muss dann halt länger lüften.“

Lüften: Alle 20 Minuten 5-minütiges Lüften reicht nur aus, wenn obige Fensteröffnungsflächen vorhanden sind. Bei 60 m² großen Klassenzimmern mit 30 Schüler*innen und 4 m² Öffnungsflächen war bei einem Kollegen alle 10 Minuten 5-minütiges Lüften notwendig, um unter 1000 ppm zu bleiben. Dies war bei Außentemperaturen von 10 °C Ende November noch einigermaßen möglich, jedoch mit Straßenlärm und entsprechenden Temperaturen im Klassenzimmer verbunden. Die Vorgaben waren bis Mitte Dezember allerdings, alle 45 Minuten zu lüften. Dies war vollkommen unzureichend und hat sicherlich zu den hohen Inzidenzwerten bei 15- bis 19-jährigen (vor Weihnachten ca. 25% über dem Bevölkerungsschnitt) beigetragen.

Forderungen der GEW

- Klassenräume, ohne vorgeschriebene Fensterflächen sind zu versiegeln und nicht für den Unterricht zu verwenden. Der Sachaufwandsträger stellt geeignete Räume zur Verfügung. Wenn nicht anders möglich wird die Klasse im „Homeschooling“ unterrichtet. „Sicherheit geht vor.“
- Alle Klassenräume benötigen ein CO₂-Messgerät. Ab einer Konzentration von 1000 ppm muss gelüftet werden. Lüftungszeiten sind im Klassentagebuch eingetragen und damit nachprüfbar.
- FFP2-Maskenpflicht in allen Klassenzimmern. Die Tragedauer beträgt i.d.R. 75 Minuten mit darauffolgender 30-minütiger Pause. Die Stundenpläne werden angepasst. Das Stundenmaß gekürzt.



Handlungsmöglichkeiten für Lehrkräfte beim Gesundheitsschutz

In den letzten neun Monaten haben wir alle viel mitgemacht. An manchen Schulen haben Zusammenarbeit und Rücksichtnahme gut funktioniert, an anderen weniger gut. Die weitaus überwiegende Anzahl der Schulleitungen hat den Gesundheitsschutz der Kolleg*innen ernst genommen und die Risikogruppen geschützt. Die örtlichen Personalräte spielen hier auch eine wichtige Rolle. Sie sind bei allen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzubeziehen und haben eine Reihe von Initiativrechten.

Dennoch fragen sich viele, was man denn selbst tun kann, wenn man befürchtet, dass die organisatorische Umsetzung des Rahmenhygieneplans an der eigenen Schule nicht funktioniert. Daher hat die GEW München bereits vor einigen Monaten juristisch klären lassen, welche Möglichkeiten Beschäftigte haben, gegen mangelnde Arbeitsschutzvorschriften vorzugehen. Folgende Aussagen des von den Rechtsanwält*innen Anke Jung und Wolfram Döbereiner erstellten Gutachtens sind dabei besonders wichtig:

Das Bundesarbeitsgericht hat den Arbeitnehmer*innen aus § 5 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) i.V.m. § 618 Abs. 1 BGB einen privatrechtlichen Erfüllungsanspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zugesprochen. § 5 Abs. 1 ArbSchG gilt auch für Beamt*innen. Gemäß § 16 ArbSchG sind die Beschäftigten sogar dazu verpflichtet, dem Dienstherrn/Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Außerdem sind die Beschäftigten gemäß § 17 Abs. 1 ArbSchG berechtigt, dem Dienstherrn/Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen, haben dabei allerdings den Dienstweg einzuhalten. Dienststellenintern können sich die Beschäftigten an den Personalrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten oder den Amtsarzt wenden, damit diese bei der Dienststellenleitung auf Abhilfe drängen.

Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Dienstherrn/Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Dienstherr/Arbeitgeber der darauf gerichteten Beschwerde nicht ab, kann man gemäß § 17 Abs. 2 ArbSchG bei der zuständigen Behörde, also dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt, Anzeige erstatten. Den Beschäftigten dürfen daraus keine Nachteile entstehen.

Abgesehen davon kann eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen die Dienststellenleitung erhoben werden.

Die Beschäftigten haben aber auch – ähnlich wie bei der Einhaltung der Pausen- und Mindestruhezeiten – eine hohe Eigenverantwortung. Nach § 15 ArbSchG sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Sie haben auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. Insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge, Arbeitsstoffe, Transportmittel und sonstige Arbeitsmittel sowie Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung müssen bestimmungsgemäß verwendet werden.

Wenn die Beschäftigten diesen ihren Pflichten im Arbeitsschutz nachkommen (wobei die Meldepflichten so schnell und konkret wie möglich und am besten nachweislich schriftlich, per Fax oder per E-Mail erfolgen sollten), kann ihnen in dieser Hinsicht keine Pflichtverletzung vorgeworfen werden. Ansonsten ergibt sich aus § 3 ArbSchG, dass die Verantwortung für den Arbeitsschutz ohnehin bei dem Dienstherrn/Arbeitgeber liegt. Er ist danach verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Damit liegt es in der Verantwortung und Zuständigkeit des Dienstherrn/Arbeitgebers, welcher sich von den Organen im Arbeitsschutz (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Amtsarzt, Sicherheitsbeauftragter, Unfallkasse, Gewerbeaufsichtsamt, Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit) entsprechend beraten lassen kann, über das Vorliegen, die Schwere und die zu treffenden Maßnahmen für die Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit zu entscheiden. Dieser steht demnach auch in der Verantwortung und ggf. in der Haftung, sollte er eine Weiterarbeit bei mangelhaftem Arbeitsschutz anweisen.

IT-News

Im Dezember 2020 hat der Münchner Stadtrat eine wegweisende Entscheidung getroffen. Leider hat sie bisher noch nicht die nötige Aufmerksamkeit gefunden: In einem Grundsatzbeschluss wurde nach jahrelangem Hin und Her entschieden, dass alle Lehrkräfte ein dienstliches Endgerät (Tablet, Handy oder Laptop) erhalten werden. Ab April 2021 sollen die Rechner ausgeliefert werden. Es handelt sich dabei um sog. personenbezogene Endgeräte, d.h. jeder Lehrkraft ist ein Gerät persönlich zugeordnet. Die Rechner, die teilweise bereits im Umlauf sind, wurden eigentlich als Geräte für die Schüler*innen angeschafft und dürfen nur im Einzelfall leihweise an die Lehrkräfte ausgegeben werden.

Die GEW begrüßt diese Entwicklung ausdrücklich, weist aber darauf hin, dass diese personenbezogenen Endgeräte auch mit SIM-Karten o.ä. ausgestattet werden müssen, damit die Lehrkräfte unabhängig von Anschlüssen oder W-Lan zu Hause arbeiten können. Wir weisen in diesem Zusammenhang ausdrücklich auf die Rechtslage hin: „Der Dienstherr/Arbeitgeber darf den Beschäftigten nicht die Nutzung privater Geräte (insbesondere Computer, Laptop, Tablet, Handy etc.) für dienstliche Tätigkeiten

anweisen, denn das Privateigentum der Beschäftigten unterliegt nicht der Disposition des Dienstherrn/Arbeitgebers. Die zur Erbringung der Dienstleistung erforderlichen Arbeitsmittel muss die Dienststelle zur Verfügung stellen. Dies ist eines der entscheidenden Abgrenzungsmerkmale zwischen der weisungsabhängigen Beschäftigung von Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen im Vergleich zu Selbstständigen“. (Zitat aus einem für die GEW-München im September 2020 erstellten Rechtsgutachten der Anwält*innen Jung und Döbereiner).

Sollte die LHM dieser unserer Forderung nach Ausstattung zum Arbeiten mit mobilen Daten nachkommen, muss es auf jeden Fall noch Vereinbarungen zur Nutzung mit dem Referatspersonalrat geben. Dabei müssen die Nutzungszeiten (= verpflichtende maximale Arbeitszeit) festgelegt werden, damit klar ist, wann die Kolleg*innen z.B. Mails oder andere Nachrichten abrufen müssen (ein Tipp am Rande: Nachrichten bzw. Mails abrufen, heißt nicht gleichzeitig auch bearbeiten!). Eines steht für uns natürlich fest: Eine Dauerbereitschaft darf es nicht geben!

Herausgeber: GEW Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute an Münchner Schulen
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Siri Schultze
Druck: Druckwerk München

Die Ansprechpartner*innen der GEW:



Alexander Lungmus
Vorstandssprecher
alexander.lungmus@gew-muenchen.de



Mathias Sachs
AK Personalräte und Vertrauens-
leute an Münchner Schulen
sachsmathias@aol.com



Cornelia Rosenlehner
Kita
conny@rosenlehner.org

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen oder online Mitglied werden unter:
www.gew.de/Mitgliedsantrag.html

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Landesverband
Bayern



Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich männlich divers

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel) _____

Diensteintritt / Berufsanfang _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule / Hochschule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge bis _____ | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat/Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche | <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent | <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit | _____ |

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bayern, Neumarkter Str. 22, 81673 München

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Abbuchungsrhythmus: vierteljährlich

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) geschützt. **Bitte auch die wichtigen Informationen auf der Rückseite beachten!** Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an die GEW Bayern, Neumarkter Str. 22, 81673 München, Fax: 089 544081-22