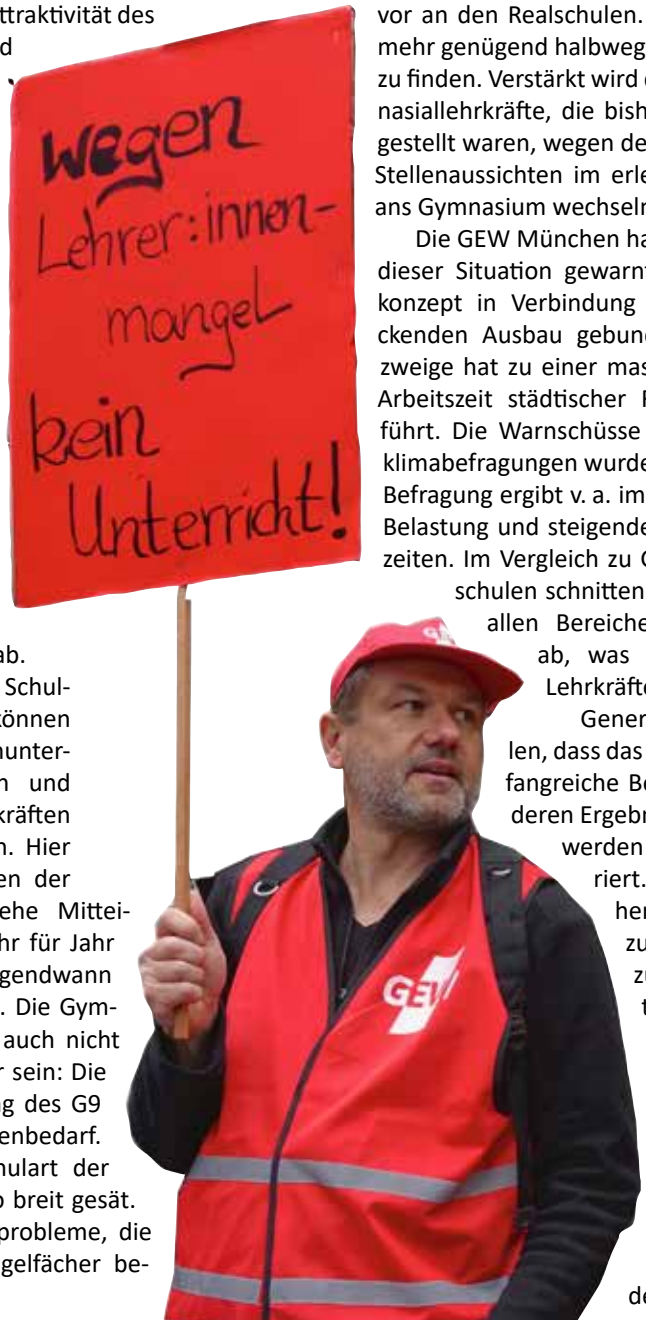
Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute
an Münchner Schulen

Newsletter Nr. 22, Mai 2023

Personalsituation: weiter schlechte Aussichten!

Dem RBS geht das Personal aus! Bereits seit 2018 weist die GEW darauf hin, dass die Attraktivität des Arbeitgebers LHM für das Lehr- und Erziehungspersonal immer weiter sinkt. Aktionen wie die äußerst fragwürdige Zwangsverpflichtung der verbeamteten städtischen Lehrkräfte zur Kommunalwahlauszählung tragen dazu bei. Aber auch miserable Arbeitszeiten und immer stärkere Belastungen mit großen Klassenstärken und Münchner Wegen sind nicht schuldlos daran, dass immer mehr Stellen nicht besetzt werden können. München ist außerdem, was die Lebenshaltungskosten betrifft, sehr teuer und schreckt somit die wenigen Bewerber*innen auf dem Markt wegen der zu erwartenden hohen Kosten eher ab. Diese wandern in günstigere Wohngegenden ab.

Betroffen sind mittlerweile alle Schularten: Die beruflichen Schulen können schon seit vielen Jahren den Fachunterricht nur unzureichend abdecken und behelfen sich mit Gymnasiallehrkräften in den allgemeinbildenden Fächern. Hier werden außerdem seit Inkrafttreten der neuen Unterrichtszeitregelung (siehe Mitteilung Nr. 61 aus dem Jahr 2019) Jahr für Jahr Überstunden aufgebaut, die man irgendwann einmal auch wieder abbauen muss. Die Gymnasiallehrkräfte werden aber bald auch nicht mehr im jetzigen Umfang verfügbar sein: Die bis 2025 abgeschlossene Einführung des G9 ergibt einen erhöhten Lehrer*innenbedarf. Außerdem ist auch an dieser Schulart der Lehrkräftenachwuchs nicht mehr so breit gesät. Bereits jetzt gibt es Rekrutierungsprobleme, die nicht mehr nur auf einzelne Mangelfächer begrenzt sind.



Am schlechtesten ist die Situation nach wie vor an den Realschulen. Hier sind nicht einmal mehr genügend halbwegs qualifizierte Aushilfen zu finden. Verstärkt wird das dadurch, dass Gymnasiallehrkräfte, die bisher an Realschulen eingestellt waren, wegen der mittlerweile besseren Stellenaussichten im erlernten Lehramt wieder ans Gymnasium wechseln.

Die GEW München hat seit Jahren genau vor dieser Situation gewarnt. Das neue Lernhauskonzept in Verbindung mit einem flächendeckenden Ausbau gebundener Ganztagesschulzweige hat zu einer massiven Ausdehnung der Arbeitszeit städtischer Realschullehrkräfte geführt. Die Warnschüsse in Form zweier Schulklimabefragungen wurden ignoriert. Die 2018er Befragung ergibt v. a. im Realschulbereich hohe Belastung und steigende Arbeits- und Präsenzzeiten. Im Vergleich zu Gymnasien und Berufsschulen schnitten die Realschulen in fast allen Bereichen deutlich schlechter ab, was die Zufriedenheit der Lehrkräfte anbelangt.

Generell kann man feststellen, dass das RBS alle paar Jahre umfangreiche Befragungen durchführt, deren Ergebnisse eindeutig sind. Sie werden aber nachhaltig ignoriert. Die GEW fordert daher, schleunigst den Kurs zu ändern: Wertschätzung für die Beschäftigten in Verbindung mit familienfreundlichen Strukturen an den Schulen und besseren Karrierechancen könnte die Attraktivität des Arbeitgebers LHM wieder erhöhen. Dazu wären es erforderlich endlich die Orien-

An diesem 1. Mai führten die Kolleg:innen der GEW den Demonstrationszug in München an. Die Hauptrednerin war Heike Finnern, die Bundesvorsitzende der GEW (Foto unten rechts)**. So standen auch die bildungspolitischen Themen in diesem Jahr mit im Zentrum der Gewerkschaftsforderungen, wie z. B. die auf dem unten gezeigten Plakat aufgezählten Forderungen für die Schulen.**

tierungshilfe des Referatspersonalrats zur Lehrer*innenarbeitszeit und damit eine kalkulierbare Unterrichtszeitregelung verbindlich zu machen.

Die bisherigen Anstrengungen der LHM, um Lehrkräfte für München zu begeistern, empfindet die GEW als eher halbherzig. Es gibt nach wie vor keine zentrale Referatsstrategie zur Personalgewinnung und die einzelnen Abteilungen bzw. Geschäftsbereiche wurschteln eher isoliert voneinander vor sich. Eine zentrale Strategie, die sich auch personell etwa in einer eigenen Stabsstelle niederschlägt, hätte den Vorteil, dass der unbedingte Wille zur Personalgewinnung auch nach außen sichtbar wird. Der Referatspersonalrat hat genau das bereits seit langem beantragt: Priorität für Personalgewinnung und Personalerhalt sowie die Gründung einer eigenen Stabsstelle! Die ersten Schritte werden bereits unternommen (z.B. die Einführung der Regelbeförderung für Realschullehrkräfte). Hoffentlich setzt der neue Stadtschulrat hier auch weiter andere Prioritäten als seine Vorgänger*innen. Die GEW wünscht ihm dabei Einsicht und Durchsetzungsfähigkeit!

Im Crash-Kurs zur/zum Erzieher:in?

Das bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales versucht derzeit dem eklatantem Fachkräftemangel in den bayerischen Kitas mit einem neuen Ausbildungsmodell entgegenzuwirken. Grundsätzlich sind neue Ideen in diesem Bereich zu begrüßen, aber hier scheint die Kreativität zu Lasten von Fachlichkeit zu gehen.

Das neu aufgelegte, gebührenpflichtige Ausbildungsmodell bietet in drei Blöcken zu je ein bis zwei Modulen den Aufstieg von der Assistenz- über die Ergänzungskraft zur pädagogischen Fachkraft. Bereits nach dem zweiten Block kann optional auf eine Ausbildung zur / zum Kinderpfleger:in bzw. Erzieher:in gewechselt werden. Der dritte Block schließt mit dem Erreichen des Abschlusses als Pädagogische Fachkraft ab.

Neben der regulären Ausbildung zur / zum staatlich anerkannten Erzieher:in existieren derzeit auch die drei- bis vierjährige gegliederte Ausbildung in Voll- bzw. Teilzeit sowie die dreijährige praxisintegrierte Ausbildung mit zweiwöchentlichem Wechsel von Unterricht und Arbeit in einer Praxisstelle aus den Bereichen Kinderkrippe, Kindergarten und Hort oder Tagesheim. Egal in welcher dieser Ausbildungsrichtungen erfahren die Studierenden hier eine fundierte fachliche Ausbildung in Theorie und Praxis.

Verständlicherweise hören wir von Studierenden vermehrt die berechtigte Frage, warum sie sich noch in eine derart lange Ausbildung an den Fachakademien begeben sollen. Die Ausbildung dort führt zum Erzieher:innen-Beruf mit staatlichen Anerkennung, die der „Pädagogischen Fachkraft“ versagt bleibt. Ist nun eine viermonatige Ausbildung ausreichend, um wie Erzieher:innen mit eventuellen Leitungsfunktionen pädagogisch fundiert zu arbeiten? Sind hier nicht allein vom zeitlichen Umfang der Ausbildung mehr Erfahrung und pädagogisches Wissen auf Seiten der staatlich anerkannten Erzieher:innen vorhanden?

Es scheint in der pädagogischen Arbeit mit Kindern die Lobby zu fehlen, auf die andere Berufsgruppen wie Ärzt:innen, Jurist:innen oder Lehrkräfte bauen können. Oder dürfte etwa jemand jetzt in einem mehrwöchigen Aufbaukurs Ärzt:in oder Jurist:in werden? Und bei Quereinsteiger:innen in den Lehrdienst setzt das bayerische Kultusministerium noch immer durchaus hohe Maßstäbe.

Arbeits- und Gesundheitsschutz und der sparsame Umgang mit öffentlichen Mitteln

An meiner Berufsschule wurden vor 16 Jahren Fenster erneuert, da diese nach 50 Jahren in die Jahre gekommen waren. Da ein zweiter Fluchtweg geschaffen werden sollte, bekamen die beiden Klassenräume, die an einer vielbefahrenen Straße liegen, vorerst keine neuen Fenster. Beschwerden über den Verkehrslärm und Zugluft in diesen Räumen wurden nicht erhört. Vor drei Jahren zerbrach die innere Scheibe eines 4 m² großen Doppelglasfensters. Die Gefahr, die von asbesthaltigem Kitt ausging, wurde schnell erkannt und es dauerte nicht einmal ein Jahr, bis eine Fachfirma gefunden worden war, die solchen Fensterkitt entfernen konnte und in den alten, undichten Rahmen eine neue Scheibe eingebaute. Im Jahre 2019 wurde bei einer Begehung durch den sicherheitstechnischen Dienst überraschenderweise festgestellt, dass ein zweiter Fluchtweg fehle und dringender Handlungsbedarf bestünde. Um eine Gebäudeschließung zu vermeiden, wurden Wände zwischen Klassenzimmern durchgebrochen, Fluchttüren eingebaut und provisorische Fluchttreppen an der Fassade montiert. Da diese Fluchttüren teilweise von den Tafelflügeln verdeckt werden, wurden die Tafelflügel kurzerhand festgeschraubt. Schade um Flügeltafeln, die nur noch zur Hälfte geöffnet werden können … Ob die Fluchttüren wie versprochen schalldicht sind, kann nicht beurteilt werden, denn der Spalt zwischen Tür und Fußboden wurde nicht abgedichtet. Doch immerhin ist es seither möglich, den Unterricht aus dem benachbarten Zimmer mitzuhören. Wie viele Kolleg*innen wegen Tinnitus erkrankten, ist nicht bekannt.

Der Autor ist der Redaktion bekannt, möchte jedoch nicht namentlich genannt werden.

10 gute Gründe, in der Gewerkschaft zu sein

1. **Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund steht für solidarische Interessenvertretung und für soziale Gerechtigkeit.**
2. **Die GEW als Bildungsgewerkschaft vernetzt die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, allgemeinbildende und berufliche Bildung, Hochschule sowie Fort- und Weiterbildung.**
3. **Die GEW als Mitmachgewerkschaft ist demokratisch organisiert und baut auf die persönliche und fachliche Kompetenz ihrer Mitglieder.**
4. **Die GEW bietet zahlreiche Fachpublikationen und regelmäßig zwei Mitgliederzeitschriften mit Themenschwerpunkten, Hintergrundinformationen und Diskussionsbeiträgen.**
5. **Die GEW berät und schützt bei Streitfällen im Arbeits- und Dienstrecht, bei berufsbedingten Haftpflichtschäden und bei Schlüsselverlust.**
6. **Die GEW organsiert BIldungs- und Fortbildungsangebote – lokal, regional und überregional – zu aktuellen politischen, pädagogischen und beruflichen Themen.**
7. **Die GEW setzt sich für humane Arbeits- und Lernbedingungen in demokratischen Schulstrukturen ein.**
8. **Die GEW engagiert sich für eine humane Gesellschaft, in der die Arbeit mit und für Menschen nicht (nur) nach ökonomischen Kriterien bewertet wird.**
9. **Die GEW pocht auf pädagogische Qualität in allen Bildungsbereichen. Steigende Anforderungen machen qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl unverzichtbar.**
10. **Die GEW kämpft für eine umfassende Bildungsreform, die von den Kindertagesstätten bis zu Hochschule und Weiterbildung alle Beteiligten mitgestalten.**

Die Ansprechpartner*innen der GEW:

Alexander Lungmus
Vorstandssprecher
der GEW München
alexander.lungmus@
gew-muenchen.de

Silke Hörl
GEW-Ansprechpartnerin
für Schulen der
besonderen Art
silke_hoerl@web.de

Mathias Sachs
Sprecher des GEW-AK
Personalräte und
Vertrauensleute an
Münchner Schulen
mathias.sachs@muenchen.de

Michael Hatala
GEW-Ansprechpartner
für Gymnasien
michael.hatala@
gew-muenchen.de

Albin Malureanu

und

Armin Anstett

GEW-Ansprechpartner für
Berufliche Schulen
albin.malureanu@
gew.bayern

Herausgeber: GEW Arbeitskreis Personalräte und Vertrauensleute an Münchner Schulen
Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Siri Schultze, GEW Stadtverband München, Neumarkter Str. 22, 81673 München
Druck: Druckwerk München